

UKŁADY ZBIOROWE PRACY I POROZUMIENIA ZBIOROWE

Komentarz

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Mariusz Lekston, Jacek Męcina
Jan Piątkowski, Jakub Rumian, Beata Rutkowska
Iwona Sierocka, Monika Tomaszewska, Janusz Żołyński

KOMENTARZE

UKŁADY ZBIOROWE PRACY I POROZUMIENIA ZBIOROWE

Komentarz

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Mariusz Lekston, Jacek Męcina
Jan Piątkowski, Jakub Rumian, Beata Rutkowska
Iwona Sierocka, Monika Tomaszewska, Janusz Żołyński

KOMENTARZE

Stan prawny na 1 lutego 2026 r.

Recenzent

Dr hab. Wioletta Witoszko, profesor Uniwersytetu w Białymstoku

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Joanna Cybulska

Opracowanie redakcyjne

Beata Wawrzyńczak-Jędryka

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

Poszczególne komentarze napisali:

Krzysztof W. Baran: wstęp, art. 1–2, 4, 7–8

Mariusz Lekston: art. 15, 18, 20

Jacek Męcina: art. 35–37

Jan Piątkowski: art. 16–17, 19

Jakub Rumian: art. 30–34, 38, 51–54

Beata Rutkowska: art. 21, 23–24

Iwona Sierocka: art. 25–29

Monika Tomaszewska: art. 3, 5–6

Janusz Żołyński: art. 9–14, 22

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2026

ISBN 978-83-8438-221-9

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Zarządzania Prawami Autorskimi i Treściami

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. +48 692 477 076

e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

O Autorach

Krzysztof W. Baran [ORCID: 0000-0001-5165-8265] – profesor doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; członek pierwszej i drugiej kadencji Rady Doskonałości Naukowej; senior partner w kancelarii specjalizującej się w prawie pracy, autor, współautor i redaktor licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym kilkudziesięciu monografii, komentarzy i podręczników; redaktor naczelny piętnastotomowego *Systemu prawa pracy* oraz czasopisma „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*”.

Mariusz Lekston [ORCID: 0000-0003-3574-9428] – doktor nauk prawnych, rektor w Akademii Humanitas w Sosnowcu; adiunkt w Instytucie Nauk Prawnych w Akademii Humanitas w Sosnowcu; autor publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Jacek Męcina [ORCID: 0000-0002-6972-2912] – profesor doktor habilitowany nauk społecznych; prawnik, politolog i polityk społeczny; kierownik Katedry Ustroju Pracy i Rynku Pracy Wydziału Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego; specjalizuje się w problematyce rynku pracy, prawa pracy, ustawodawstwa społecznego oraz problemach dialogu społecznego; członek Rady Dialogu Społecznego, przewodniczący Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy; był wicedyrektorem Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych (1997–2000), wiceministrem gospodarki i pracy odpowiedzialnym za problematykę rynku pracy, prawa pracy, wynagrodzeń, bhp, zbiorowych stosunków pracy i dialogu społecznego (2005) i sekretarzem stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej (2012–2015); członek Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP; mediator z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej; doradca Zarządu Konfederacji Lewiatan; członek Pol-

skiego Towarzystwa Polityki Społecznej, Stowarzyszenia Prawa Pracy oraz Stowarzyszenia Societas Humboldtiana Polonorum; członek redakcji „Polityki Społecznej”, Rady Programowej dwumiesięcznika „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”; autor ponad 100 artykułów, książek, komentarzy prawnych i opracowań z zakresu prawa pracy, rynku pracy oraz stosunków pracy i dialogu społecznego.

Jan Piątkowski [ORCID: 0000-0001-5249-9024] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu; Katedra Prawa Pracy UMK; autor wielu monografii i innych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Jakub Rumian [ORCID: 0000-0002-9482-4929] – doktor nauk prawnych, adiunkt na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego; radca prawny w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Warszawie, wieloletni prowadzący zajęcia z zakresu prawa pracy dla studentów i aplikantów; specjalizuje się w zagadnieniach związanych z czasem pracy oraz zbiorowym prawem pracy.

Beata Rutkowska [ORCID: 0000-0002-1920-8261] – doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu; autorka publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Iwona Sierocka [ORCID: 0000-0003-1659-1717] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor w Zakładzie Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Uniwersytetu w Białymstoku; autorka ponad 100 publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Monika Tomaszewska [ORCID: 0000-0001-5271-9998] – profesor tytularny doktor habilitowany nauk prawnych, kierownik Katedry Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego; autorka publikacji z zakresu międzynarodowego, europejskiego i morskiego prawa pracy; współautorka komentarzy do Kodeksu pracy, prawa urzędniczego oraz zbiorowego prawa pracy, zatrudniania cudzoziemców.

Janusz Żołyński [ORCID: 0000-0001-7376-1693] – doktor habilitowany nauk prawnych; radca prawny, prowadzi Kancelarię Radcy Prawnego; profesor Uczelni Jana Wyżykowskiego w Polkowicach; były Dyrektor Naczelny

ds. Pracowniczych KGHM Polska Miedź S.A. w Lubinie; członek Polskiej Akademii Nauk Oddział w Katowicach; redaktor naukowy LEX Nawigator; specjalizuje się w zbiorowym prawie pracy; oprócz działalności naukowej i dydaktycznej prowadzi liczne szkolenia z zakresu zbiorowego prawa pracy; autor ponad 100 publikacji naukowych.

Spis treści

| | |
|--|----|
| O Autorach | 5 |
| Wstęp | 13 |
| Wykaz skrótów | 15 |
| Ustawa z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz.U. poz. 1661) | 17 |
| Art. 1. [Przedmiot regulacji] | 19 |
| Art. 2. [Definicje] | 20 |
| Art. 3. [Zakres treści układu zbiorowego pracy] | 28 |
| Art. 4. [Zakres podmiotowy zakładowego układu zbiorowego pracy] | 35 |
| Art. 5. [Zakres podmiotowy ponadzakładowego układu zbiorowego pracy] | 42 |
| Art. 6. [Objęcie emerytów i rencistów układem zbiorowym pracy] | 50 |
| Art. 7. [Podmiotowe wyłączenia z układu zbiorowego pracy] | 52 |
| Art. 8. [Niedopuszczalność określenia w zakładowym układzie zbiorowym pracy warunków wynagradzania pracowników zarządzających zakładem pracy] | 59 |
| Art. 9. [Rokowania] | 63 |
| Art. 10. [Zasady prowadzenia rokowań] | 79 |

| | | |
|----------|---|-----|
| Art. 11. | [Określenie trybu rozstrzygania kwestii spornych podczas rokowań; udział mediatora w rokowaniach] | 86 |
| Art. 12. | [Informacja o sytuacji ekonomicznej pracodawcy].... | 91 |
| Art. 13. | [Organizacje związkowe zawierające układ zbiorowy pracy] | 97 |
| Art. 14. | [Forma i okres obowiązywania układu zbiorowego pracy] | 102 |
| Art. 15. | [Elementy układu zbiorowego pracy] | 107 |
| Art. 16. | [Wejście w życie układu zbiorowego pracy] | 111 |
| Art. 17. | [Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy a postanowienia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy] | 135 |
| Art. 18. | [Obowiązki informacyjne pracodawcy] | 139 |
| Art. 19. | [Wyjaśnianie treści postanowień układu zbiorowego pracy] | 144 |
| Art. 20. | [Przepisy stosowane do protokołu dodatkowego do układu zbiorowego pracy] | 156 |
| Art. 21. | [Ocena aktualności postanowień układu zbiorowego pracy] | 157 |
| Art. 22. | [Badanie zgodności układu zbiorowego pracy z przepisami prawa pracy] | 166 |
| Art. 23. | [Rozwiązanie układu zbiorowego pracy] | 177 |
| Art. 24. | [Stosowanie postanowień układu zbiorowego pracy po przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę] | 192 |
| Art. 25. | [Wpływ połączenia lub rozwiązania zakładowych organizacji związkowych na stosowanie zakładowego układu zbiorowego pracy] | 203 |
| Art. 26. | [Wpływ połączenia lub podziału ponadzakładowej organizacji związkowej na stosowanie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy] | 206 |
| Art. 27. | [Wystąpienie pracodawcy z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy] | 211 |
| Art. 28. | [Przepisy stosowane do międzyzakładowej organizacji związkowej] | 212 |
| Art. 29. | [Rozszerzenie stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy] | 214 |

| | | |
|----------|---|-----|
| Art. 30. | [Dokumenty ewidencjonowane w Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy] | 222 |
| Art. 31. | [Zgłoszenie dokumentu do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy] | 233 |
| Art. 32. | [Wyłączenie badania zgodności zgłoszonego dokumentu z przepisami prawa pracy] | 237 |
| Art. 33. | [Formularz zgłoszenia dokumentu do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy] | 239 |
| Art. 34. | [Informacje podlegające obowiązkowemu zgłoszeniu do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy] | 242 |
| Art. 35. | [Przekazanie Komisji Europejskiej sprawozdania w zakresie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych] | 244 |
| Art. 36. | [Plan działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych] | 248 |
| Art. 37. | [Przegląd i publikacja planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych] | 258 |
| Art. 38. | [Naruszenia przepisów ustawy stanowiące przestępstwa lub wykroczenia] | 259 |
| Art. 39. | [Nowelizacja Kodeksu postępowania cywilnego] ... | 282 |
| Art. 40. | [Nowelizacja Kodeksu pracy] | 282 |
| Art. 41. | [Nowelizacja Karty Nauczyciela] | 284 |
| Art. 42. | [Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych] | 285 |
| Art. 43. | [Nowelizacja ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych] | 285 |
| Art. 44. | [Nowelizacja ustawy o komercjalizacji i restrukturyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”] | 286 |
| Art. 45. | [Nowelizacja ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw] | 286 |
| Art. 46. | [Nowelizacja Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia] | 286 |
| Art. 47. | [Nowelizacja ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników] | 287 |
| Art. 48. | [Nowelizacja ustawy o czasie pracy kierowców] | 287 |
| Art. 49. | [Nowelizacja ustawy o służbie cywilnej] | 287 |

| | | |
|-------------------------|---|------------|
| Art. 50. | [Nowelizacja ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego] | 287 |
| Art. 51. | [Przepisy przejściowe] | 288 |
| Art. 52. | [Termin utworzenia KEUZP] | 289 |
| Art. 53. | [Komunikat] | 294 |
| Art. 54. | [Zwrot egzemplarzy] | 294 |
| Art. 55. | [Pierwsze sprawozdanie] | 295 |
| Art. 56. | [Plan działania] | 296 |
| Art. 57. | [Limit wydatków] | 296 |
| Art. 58. | [Wejście w życie] | 296 |
| Literatura | | 297 |
| Skorowidz | | 303 |

Wstęp

Uchwalona 5 listopada 2025 r. ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych reguluje – w zróżnicowanym wymiarze – status prawny tych kategorii swoistych źródeł prawa pracy. Obejmuje ona swym zakresem wszystkie rodzaje układów zbiorowych, zarówno zakładowe, jak i ponadzakładowe, a także pracownicze i niepracownicze, jak również problematykę ewidencjonowania porozumień zbiorowych. W założeniach ustawodawcy akt ten ma stanowić normatywny fundament konstytucyjnej wolności układowej z art. 59 ust. 2 polskiej ustawy zasadniczej i przyczynić do reaktywacji mechanizmów rokowań zbiorowych w stosunkach pracy.

W płaszczyźnie merytorycznej ustawa stanowi konglomerat rozwiązań nowatorskich oraz regulacji dotychczas obowiązujących w Kodeksie pracy. W chwili obecnej trudno jednoznacznie przesądzić, czy przyjęte rozwiązania normatywne spełnią zakładane przez ustawodawcę cele, a w szczególności, czy spowodują rzeczywiste ożywienie procedur układowych. W ujęciu systemowym ustawa ta jawi się jako kolejny krok w kierunku postępującej fragmentaryzacji polskiego zbiorowego prawa zatrudnienia.

Opracowanie to jest pracą zbiorową, ale nie wspólną. W warstwie merytorycznej zostało przygotowane w oparciu o zasadę autonomii autorów, którzy sami decydowali o sposobie i zakresie przedstawienia poszczególnych zagadnień.

Komentarz ten został pomyślany jako sekwencyjna prezentacja nowej regulacji prawnej. W swych założeniach jest on skierowany do osób uczestniczących w rokowaniach układowych, zwłaszcza do menedżerów, kadrowców i związkowców. Może być też wykorzystywany w procesie dydaktycznym na studiach o profilu prawniczym i administracyjnym, umożliwiając przygotowanie do zajęć seminaryjnych na studiach

doktoranckich. Żywię przekonanie, iż zaprezentowane w *Komentarzu* analizy dogmatyczne okażą się pożytecznym narzędziem w procesie stosowania tej ustawy, nie tylko przez partnerów społecznych.

Kraków, 1 lutego 2026 r.

Krzysztof W. Baran

Wykaz skrótów

Akty prawne

- k.c. – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2025 r. poz. 1071 ze zm.)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
- konwencja MOP nr 98 – konwencja (nr 98) dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie dnia 1.07.1949 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126)
- k.p. – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.)
- k.s.h. – ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 18 ze zm.)
- u.f.p. – ustawa z 27.08.2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2025 r. poz. 1483 ze zm.)
- u.RDS – ustawa z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.)
- u.r.s.z. – ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 123 ze zm.)
- u.s.c. – ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 409 ze zm.)
- u.u.z.p. – ustawa z 5.11.2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz.U. poz. 1661)
- u.z.n.k. – ustawa z 16.04.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 2026 r. poz. 85)
- u.z.z. – ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2025 r. poz. 440 ze zm.)

Publikatory

- Dz.U. – Dziennik Ustaw
- Dz.Urz. – Dziennik Urzędowy
 - PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne
 - OSA – Orzecznictwo Sądów Administracyjnych
- OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
 - OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich
- OTK – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego

Inne

- KEUZP – Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy
- MOP – Międzynarodowa Organizacja Pracy
- PKD – Polska Klasyfikacja Działalności
- SN – Sąd Najwyższy
- TK – Trybunał Konstytucyjny

Ustawa z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych^{1), 2)}

(Dz.U. poz. 1661)

¹⁾ Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z 19.10.2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L 275 z 25.10.2022 r., s. 33).

²⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, ustawę z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy, ustawę z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela, ustawę z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych, ustawę z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ustawę z 8.09.2000 r. o komercjalizacji i restrukturyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”, ustawę z 9.11.2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, ustawę z 24.08.2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, ustawę z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ustawę z 16.04.2004 r. o czasie pracy kierowców, ustawę z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej oraz ustawę z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.

Krzysztof W. Baran

Art. 1. [Przedmiot regulacji]

Ustawa określa zasady:

- 1) zawierania, obowiązywania, ewidencjonowania i udostępniania układów zbiorowych pracy;
- 2) ewidencjonowania i udostępniania porozumień zbiorowych;
- 3) sporządzania i przekazywania sprawozdań w zakresie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych;
- 4) ustalania i aktualizacji Planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych, zwanego dalej „Planem działania”.

1. Komentowana ustawa wprowadza nową regulację prawną w zakresie układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Ma ona charakter semiholistyczny, gdyż w sposób kompleksowy normuje status układów zbiorowych pracy w systemie polskiego zbiorowego prawa zatrudnienia, nie obejmując jednak w pełnym zakresie porozumień zbiorowych i regulując tylko niektóre ich aspekty.
2. W porównaniu z poprzednio obowiązującym stanem prawnym nie uległ zmianie charakter prawny układów zbiorowych pracy¹. Nadal należą one do kategorii swoistych źródeł prawa pracy mających po części normatywny, a po części obligacyjny charakter. Komentowana ustawa nie różnicuje układów zbiorowych pracy na pracownicze i niepracownicze². *De lege lata* obejmuje ona swym zakresem układy heterogeniczne, zawierane zarówno dla pracowników, jak i osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.
3. Zgodnie z art. 1 pkt 1 u.u.z.p. ustawa reguluje zasady zawierania, obowiązywania ewidencjonowania oraz udostępniania układów zbiorowych pracy. Przepis ten w ramowej formule określa przedmiot komentowanej ustawy. Zadekretowane w nim wyliczenie nie ma jednak w sferze przedmiotowej charakteru kompleksowości.
4. Na podstawie art. 1 pkt 2 u.u.z.p. zakres przedmiotowy ustawy obejmuje również ewidencjonowanie oraz udostępnianie porozumień zbiorowych wskazanych w art. 30 ust. 3 tej ustawy. Wprowadzony mechanizm

¹ Por. M. Włodarczyk [w:] *System prawa pracy*, t. 1, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 854 i n. oraz powołana tam literatura.

² Ustawa ta uchyliła art. 21 ust. 3 u.u.z.

notyfikacji w KEUZP porozumień obejmuje zarówno te oparte na ustawie (pkt 1), jak i nieoparte na ustawie (pkt 2), jeżeli dotyczą warunków pracy i zostały zawarte przez organizację związkową lub pracodawcę lub co najmniej dwóch pracodawców albo organizację pracodawców. W praktyce oznacza to objęcie ewidencją nie tylko porozumień zakładowych, lecz również ponadzakładowych, w tym także tych zawieranych dla osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy (np. funkcjonariuszy).

5. Komentowana ustawa reguluje ponadto w ramach określonych w art. 35–37 zasady sporządzania i przekazywania sprawozdań dotyczących wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych oraz ustalania i aktualizacji Planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych³.

Krzysztof W. Baran

Art. 2. [Definicje]

Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) osobie wykonującej pracę zarobkową – należy przez to rozumieć osobę wykonującą pracę zarobkową w rozumieniu art. 1¹ pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440);
 - 2) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 1¹ pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych;
 - 3) protokole dodatkowym – należy przez to rozumieć porozumienie zawierane w formie pisemnej przez strony układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego, zmieniające odpowiednio postanowienia układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego;
 - 4) układzie zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.
1. Przepis ten zawiera słownik ustawowy, w którym zostały zdefiniowane znaczenia niektórych pojęć używanych w komentowanej ustawie. Definicje te odnoszą się zarówno do płaszczyzny podmiotowej (pkt 1 i 2), jak i przedmiotowej (pkt 3 i 4).

Definicje zadekretowane w tym przepisie mają przymiot definicji legalnych, ponieważ ustalają znaczenie poszczególnych pojęć na potrzeby tej ustawy. Zapewnia to koherencję pojęciową i przewidywalność interpretacji przy wieloznaczności przepisów. Obowiązują one przede wszystkim w ramach ustawy o układach zbiorowych pracy i porozu-

³ Por. bliżej art. 35–37 u.u.z.p.

mieniach zbiorowych, w której zostały zawarte. Dzięki temu wykładnia tekstualna, polegająca na badaniu znaczenia pojęć, ma jasno sprecyzowane ramy i nie jest dowolna. W tym miejscu należy zaakcentować, że definicje te nie mogą być stosowane mechaniczycznie, bez uwzględniania całokształtu regulacji ustawowej. Przy ich wykładni należy brać pod uwagę również kontekst funkcjonalny oraz cel normatywny, konieczny dla prawidłowego rozstrzygnięcia problemu prawnego. W ramach wykładni systemowej definicje te odgrywają rolę kluczowego elementu uspoijniającego cały system zbiorowego prawa zatrudnienia.

- 2.1. Artykuł 2 pkt 1 u.u.z.p. definiuje pojęcie osoby wykonującej pracę zarobkową⁴. Pośrednio określa on, dla kogo może zostać zawarty układ zbiorowy pracy⁵. Definicja przyjęta w komentowanym przepisie ma charakter odsyłający do art. 1¹ ustawy o związkach zawodowych. Jej podstawową cechą jest to, że zamiast autonomicznie określać znaczenie definiowanego pojęcia, odsyła do innego przepisu, którego znaczenie jest już ustalone. Jej celem jest uniknięcie powtarzania tych samych pojęć w różnych aktach prawnych, co pozwala na zachowanie koherencji i przejrzystości systemu zbiorowego prawa zatrudnienia. W płaszczyźnie funkcjonalnej tego rodzaju definicje odsyłające ułatwiają zarządzanie językiem prawnym, uniformizując znaczenie danego terminu.
- 2.2. Zgodnie z art. 1¹ pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, zwanej dalej w skrócie u.z.z., przez pojęcie osoby wykonującej pracę za wynagrodzeniem należy rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane przez związek zawodowy. W tym miejscu warto zaakcentować, że w sferze logiki formalnej pojęcie osoby świadczącej pracę za wynagrodzeniem zawiera się w pojęciu osoby wykonującej pracę za wynagrodzeniem. W skład tego drugiego pojęcia wchodzi dwie podkategorie podmiotów, tj. pracownik oraz osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy.

⁴ Por. K.W. Baran [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2024, s. 32 i n.

⁵ Por art. 4 i 5 u.u.z.p.

- 2.3. Jeśli chodzi o definicję pracownika w rozumieniu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, to w tej materii mamy do czynienia z odesłaniem kaskadowym, a to z art. 1¹ pkt 1 u.u.z. do art. 1¹ pkt 3 u.u.z., a następnie do art. 2 k.p.⁶ W przypadku art. 2 pkt 1 u.u.z.p. – z przepisem odsyłającym systemowo trzeciego stopnia. Tego rodzaju opcja interpretacyjna ma uzasadnienie nie tylko normatywne, lecz także w argumentacji *a completudine* i *a cohaerentia*.
- 2.4. Status pracownika w zbiorowym prawie zatrudnienia, także jego układowej części, nabywa się przez nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, mianowania, powołania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę⁷. Wyliczenie aktów kreujących stosunek pracy ma na gruncie art. 2 k.p. charakter enumeratywny. W tym kontekście należy jednak pamiętać, że umowy o pracę regulowane są nie tylko w normach kodeksowych (art. 25 i 194 k.p.), lecz także w pozakodeksowych. Osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. na pół etatu) oraz przebywające na urloпах, w tym zwłaszcza na urlopie bezpłatnym bądź wychowawczym, także mają status pracownika. Nie oznacza to jednak, że wszystkie one mogą być objęte układami zbiorowymi pracy. Wyłączenia w tej materii *expressis verbis* przewiduje art. 7 u.u.z.p.
- 2.5.1. Obok pracowników art. 1¹ pkt 1 u.u.z. w związku z art. 2 pkt 1 u.u.z.p. swym zakresem podmiotowym obejmuje osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy⁸, które można w ujęciu zsymplikowanym określić mianem niepracowników. Status prawny tej kategorii osób określają cztery ustawowe przesłanki:
- świadczenie pracy za wynagrodzeniem,
 - świadczenie pracy na innej podstawie niż stosunek pracy,
 - posiadanie interesów zawodowych, które mogą być grupowo chronione przez związki zawodowe,
 - niezatrudnianie innych osób.

⁶ Por. K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, t. 1, Warszawa 2025, s. 24 i n. oraz powołana tam literatura.

⁷ Por. zwłaszcza G. Goździewicz [w:] *System prawa pracy*, red. nacz. K.W. Baran, t. II, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 113 i powołana tam literatura.

⁸ W tej materii zob. też P. Grzebyk, Ł. Pisarczyk, *Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami*, PiZS 2019/1, s. 85 i n.

- 2.5.2. Pierwszą przesłanką definiującą status takiej osoby jest świadczenie przez nią pracy za wynagrodzeniem. Artykuł 1¹ pkt 1 u.z.z. nie precyzuje bliżej tego pojęcia. Uprawnione jest zatem przyjęcie, że chodzi tu o świadczenie o charakterze przysparzającym – majątkowym, wypłacane lub przekazywane w ramach innego niż stosunek pracy stosunku prawnego. Przywołany przepis nie określa jego przymiotów, a zatem uzasadnione jest stwierdzenie, że nie musi mieć ono charakteru obligacyjnego ani być wypłacane periodycznie. Tego rodzaju opcja interpretacyjna ma swe oparcie w argumentacji *lege non distinguente*.
- 2.5.3. Kolejną przesłanką z art. 1¹ pkt 1 u.z.z. jest świadczenie pracy na innej podstawie niż stosunek pracy⁹. *A contrario*, wchodzą tu w rachubę rozmaite kategorie odpłatnego zatrudnienia, począwszy od ściśle cywilnoprawnego (np. umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług), poprzez gospodarczoprawne (np. samozatrudnienie)¹⁰, skończywszy na handlowoprawnym.
- 2.5.4. Status osoby świadczącej pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy może mieć tylko osoba, która spełnia pozostałe przesłanki wyliczone w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. w związku z art. 2 pkt 1 u.u.z.p. Przepis ten wymaga od osoby świadczącej pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, aby nie zatrudniała do tego rodzaju pracy innych osób, a zatem, by praca była świadczona osobiście.
- 2.5.5. Zgodnie z art. 1¹ pkt 1 u.z.z. w związku z art. 2 pkt 1 u.u.z.p. przymiot osoby świadczącej pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy mają osoby, których prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy¹¹ mogą być reprezentowane i bronione przez związki zawodowe. W praktyce w rachubę wchodzi tu przede wszystkim prawa i interesy dotyczące warunków pracy (np. organizacyjno-technicznych), warunków płacowych (np. zasad redystrybucji środków finansowych) oraz socjalnych (np. wydatkowania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych). W kontekście komentowanej ustawy dotyczy to osób, które mogą zostać objęte układami zbiorowymi.

⁹ K.W. Baran [w:] *Zbiorowe prawo...*, red. K.W. Baran, s. 33 i n.

¹⁰ Por. K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran, t. 1, s. 38–39.

¹¹ W tej materii zob. P. Grzebyk, Ł. Pisarczyk, *Krajobraz...*, s. 86.

3. Statusu osoby wykonującej pracę zarobkową w rozumieniu art. 1¹ pkt 1 u.z.z. w związku z art. 2 pkt 1 u.u.z.p. nie posiadają osoby świadczące pracę osobiście bez wynagrodzenia, wymienione w art. 2 ust. 4¹ u.z.z., oraz osoby skierowane do pracodawców w celu odbycia służby zastępczej (art. 2 ust. 5 u.z.z.), co nie oznacza, że nie mogą zostać objęte zakresem układów zbiorowych. Kierując się konstytucyjną wolnością układową i dyrektywą *in dubio pro libertatae*, dopuszczam subsydiarnie taką możliwość.
- 4.1. Artykuł 2 pkt 2 u.u.z.p. definiuje dla potrzeb komentowanej ustawy pojęcie pracodawcy poprzez odesłanie do art. 1¹ pkt 2 u.z.z. Zgodnie z tym drugim przepisem pracodawcą jest pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. oraz osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową.
- 4.2. Przechodząc do analizy definicji przyjętej w art. 1¹ pkt 2 u.z.z.¹² w związku z art. 2 pkt 2 u.u.z.p., jako punkt wyjścia należy przyjąć konstatację, że definicja ta zawiera *explicite* dwie podstawowe podkategorie pracodawców, a to pracowniczego (art. 3 k.p.) oraz niepracowniczego. W praktyce zatem może wystąpić też trzecia kategoria pracodawcy, mającego charakter heterogeniczny, który zatrudnia zarówno pracowników, jak i osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Co więcej, do tej kategorii podmiotów zatrudniających należy zaliczyć pracodawców zatrudniających obok obu wskazanych wyżej kategorii również osoby z art. 2 ust. 4¹ 5 i 6 u.z.z. Na gruncie komentowanej ustawy można wyróżnić trzy modelowe kategorie pracodawców:
- 1) pracodawców pracowniczych zatrudniających wyłącznie pracowników (art. 3 k.p.);
 - 2) pracodawców niepracowniczych zatrudniających wyłącznie osoby świadczące pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy w rozumieniu art. 1¹ pkt 1 *in fine* u.z.z.;
 - 3) pracodawców heterogenicznych (hybrydowych) zatrudniających pracowników i osoby świadczące pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy w rozumieniu art. 1¹ pkt 1 u.z.z.

¹² Por. K.W. Baran [w:] *Zbiorowe prawo...*, red. K.W. Baran, s. 35.

Przyjęta tutaj klasyfikacja pracodawców w ustawie o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych została oparta na standardach idealizacyjnej teorii nauki. Jest dla mnie oczywiste, że może ona zostać rozbudowana w oparciu o kolejne kryteria delimitacyjne o charakterze podmiotowym. Nie czynię tego jednak w celu zachowania przejrzystości dalszych wywodów.

4.3. Rozważania na temat definicji pracodawcy rozpocznę od pracodawcy pracowniczego. W tej materii mamy do czynienia z kaskadowym odwołaniem, ponieważ art. 2 pkt 2 u.u.z.p. odsyła do art. 1¹ pkt 2 u.z.z., a ten do art. 3 k.p. Generalną przesłanką nabycia statusu pracodawcy jest więc zatrudnienie pracowników w rozumieniu art. 2 k.p. w warunkach określonych w art. 22 k.p.¹³ Ze względu na fakt, że te mechanizmy prawne są znane od ponad 20 lat, za wystarczające uważam odesłanie do doktryny¹⁴ i judykatury¹⁵ prawa pracy.

4.4.1. Analizę zagadnienia statusu pracodawcy „niepracowniczego” zatrudniającego inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową niezależnie od podstawy tego zatrudnienia rozpocznę od płaszczyzny podmiotowej. *De lege lata* status ten posiadają trzy kategorie podmiotów:

- osoby fizyczne,
- osoby prawne,
- jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, do których stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych.

Wyliczenie to ma charakter enumeratywny. Oznacza to, że statusu pracodawcy nie ma zakład pracy. W efekcie uprawnione wydaje się stwierdzenie, że w komentowanej ustawie pracodawcą będzie osoba fizyczna, a nie prowadzone przez nią przedsiębiorstwo.

¹³ Por. M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, t. 1, Warszawa 2025, s. 214 i n.

¹⁴ Por. M. Wujczyk [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 440 i n. oraz powołana tam literatura oraz K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018, s. 45 i n. oraz powołana tam literatura; A. Tomanek, *Wątpliwości wokół nowej definicji pracodawcy w prawie związkowym*, PiZS 2019/3, s. 19 i n.

¹⁵ Por. np. wyrok SN z 23.02.1999 r., I PKN 594/98, OSNP 2000/8, poz. 299; wyrok SN z 29.10.2014 r., II PK 305/13, MPP 2015/4, s. 206–209; wyrok SN z 4.02.2018 r., I PK 351/16, LEX nr 2486199 oraz judykaturę powołaną przez K.W. Barana [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran, 2018, s. 45 i n.

W świetle regulacji art. 1¹ pkt 2 u.z.z. w związku z art. 2 pkt 2 u.u.z.p. status pracodawcy ma każda osoba fizyczna posiadająca zdolność prawną, zatrudniająca co najmniej jedną osobę wykonującą pracę zarobkową. Obowiązują w tej materii mechanizmy przewidziane w art. 11–22 k.c. Nie ma przy tym znaczenia, czy osoba ta prowadzi działalność gospodarczą, czy zatrudnia, aby realizować własne potrzeby. Pogląd ten ma swe uzasadnienie w argumentacji *lege non distinguente*.

W ustawie o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych przymiot pracodawcy posiadają wszystkie podmioty mające osobowość prawną. Chodzi tutaj o spółki prawa handlowego, spółdzielnie, przedsiębiorstwa państwowe, agencje, szkoły, instytuty, stowarzyszenia, fundacje, zakłady opieki zdrowotnej, organizacje społeczne. Wyliczenie to ma charakter ilustracyjny i nie pretenduje do wyliczenia taksatywnego. W tym kontekście warto zaakcentować, że z punktu widzenia art. 1¹ pkt 2 u.z.z. nie ma znaczenia status własnościowy (w związku z art. 2 pkt 2 u.u.z.p.), przymiot pracodawcy mają zarówno podmioty prywatne, spółdzielcze, jak i te działające w sferze publicznej (np. państwowe, komunalne).

4.4.2. Status pracodawcy w komentowanej ustawie posiada podmiot, który zatrudnia co najmniej jedną osobę wykonującą pracę zarobkową. Za tego rodzaju opcją interpretacyjną przemawia tekstualne brzmienie art. 1¹ pkt 2 u.z.z. w związku z art. 2 pkt 1 u.u.z.p., w którym ustawodawca posłużył się liczbą pojedynczą „inną (...) osobę”. Nie ma przy tym normatywnego znaczenia wymiar czasu pracy, w jakim osoba ta świadczy pracę, co znajduje oparcie w argumentacji *lege non distinguente*. Na przyjętą tutaj koncepcję wykładni nie rzutuje też fakt, że art. 3 k.p. w odniesieniu do pracowników posługuje się liczbą mnogą. W tej materii uzasadnione jest zastosowanie *interpretatio extensiva* i przyjęcie szerszego znaczenia przepisu od zakresu językowego wedle formuły *minus dixit quam voluit*.

Na gruncie art. 1¹ pkt 2 u.z.z. w związku z art. 2 pkt 2 u.u.z.p. powstaje problem statusu jednostek wewnętrznych. W mojej ocenie do pracodawców „niepracowniczych” powinno się stosować *ab exemplo* mechanizmy z art. 3 k.p. Oznacza to, że powinno je cechować odpowiednio wyodrębnienie organizacyjno-finansowe. Mam tu na myśli posiadanie odrębnego statusu finansowego, w szczególności możliwości autonomicznego dysponowania powierzonymi środkami finansowymi w ramach zindywidualizowanego rachunku gospodarczego. Jak się wy-

daje, w płaszczyźnie finansowej minimalnym standardem jest posiadanie przez konkretnego pracodawcę wewnętrznego wyodrębnionego funduszu płac dla zatrudnionych niepracowników.

Na podstawie regulacji przyjętej w art. 1¹ pkt 2 *in fine* u.u.z. w związku z art. 2 pkt 2 u.u.z.p. status pracodawcy posiadają także jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych. Przepis *explicite* nawiązuje do regulacji przyjętej w art. 33¹ § 1 k.c. Mają one w zbiorowym prawie zatrudnienia analogiczny status prawny jak osoby fizyczne i prawne, jeżeli oczywiście zatrudniają inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową.

- 5.1. Artykuł 2 pkt 3 u.u.z.p. statuuje definicję protokołu dodatkowego, przez który należy rozumieć porozumienie zawierane w formie pisemnej przez strony układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego, zmieniające odpowiednio postanowienia układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego. Jego istotą jest porozumienie przekształcające płaszczyznę przedmiotową, podmiotową oraz temporalną układu zbiorowego albo porozumienia zbiorowego. Zmiana układu lub porozumienia może polegać na wprowadzeniu nowych postanowień, modyfikacji dotychczasowych lub uchyleniu już istniejących. Na podstawie protokołu dodatkowego może zostać zmienione każde postanowienie w nich zawarte, zarówno o charakterze normatywnym, obligacyjnym, jak i socjalnym. Z argumentu *lege non distinguente* wnioskuje też, iż przepis ten ma zastosowanie do wszystkich rodzajów układów zbiorowych oraz porozumień zbiorowych objętych zakresem przedmiotowym komentowanej ustawy.
- 5.2. Uprawnienie do zawarcia protokołu dodatkowego mają wyłącznie strony układu lub porozumienia. Ich zmiany nie może dokonać jednostronnie inny podmiot, na przykład pracodawca lub sąd pracy. W tym miejscu warto zaakcentować, że zmiana układu zbiorowego oraz porozumienia zbiorowego nie może nastąpić na podstawie wytycznych przyjętych przez strony, chyba że zostaną one przyjęte w formule normatywnej obowiązującej dla protokołu dodatkowego wedle klauzuli odpowiedniości przewidzianej w art. 20 u.u.z.p.
- 5.3. Komentowany przepis przewiduje dla protokołów dodatkowych wyłącznie formę pisemną. Powinien on zostać podpisany zgodnie z wy-

mogami reprezentacji stron. *A contrario* oznacza to, że inne formy jego zawarcia (np. elektroniczna) są prawnie nieskuteczne.

5.4. Zasady zawierania protokołów dodatkowych reguluje szczegółowo art. 20 u.u.z.p.

6. Artykuł 2 pkt 4 u.u.z.p. stanowi, że przez pojęcie układu zbiorowego pracy należy rozumieć zarówno zakładowy układ zbiorowy pracy, jak i ponadzakładowy układ zbiorowy pracy. Przepis ten unifikuje, na potrzeby komentowanej ustawy, konwencję terminologiczną w sytuacji, gdy konkretny jej przepis posługuje się tym ogólnym pojęciem. Dotyczy to: art. 1 pkt 1, art. 3 ust. 1–6, art. 6, art. 7, art. 9 ust. 1, art. 10 ust. 1 i 3–6, art. 11 ust. 1 i 2, art. 12 ust. 1–3, art. 14 ust. 1–4, art. 15, art. 16 ust. 1–7, art. 18 ust. 1–3, art. 19, art. 20, art. 21, art. 22 ust. 4–6, art. 23 ust. 1–4, art. 24 ust. 1–3, art. 30 ust. 2, art. 31 ust. 1, art. 32 ust. 1, art. 33 ust. 1, art. 34 ust. 1 pkt 1, 2, 4, 8 ust. 2, art. 38 ust. 1 pkt 1 i 2, ust. 2 pkt 1–4. Zatem we wszystkich tych przepisach przez pojęcie układu zbiorowego należy zatem rozumieć zarówno układ zakładowy, jak i ponadzakładowy.

Monika Tomaszewska

Art. 3. [Zakres treści układu zbiorowego pracy]

1. Układ zbiorowy pracy określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy lub innych stosunków prawnych będących podstawą wykonywania pracy zarobkowej.

2. Układ zbiorowy pracy może określać sprawy nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

3. Układ zbiorowy pracy może obejmować sprawy dotyczące w szczególności:

- 1) wymiaru i norm czasu pracy;
- 2) systemów i rozkładów czasu pracy;
- 3) pracy w godzinach nadliczbowych;
- 4) wymiaru urlopu wypoczynkowego;
- 5) warunków wynagradzania;
- 6) organizacji pracy;
- 7) bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym zagrożeń psychospołecznych;
- 8) przeciwdziałania naruszaniu godności i innych dóbr osobistych osób wykonujących pracę zarobkową, naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingowi;
- 9) tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
- 10) podnoszenia kwalifikacji zawodowych i urlopów szkoleniowych;
- 11) godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym;
- 12) zarządzania wiekiem i aktywnego starzenia;

- 13) prowadzenia dialogu społecznego, w tym trybu i warunków podejmowania decyzji, reprezentacji stron i udziału ekspertów.
4. Układ zbiorowy pracy nie może naruszać praw osób trzecich.
5. Układ zbiorowy pracy może określać zobowiązania jego stron, w tym dotyczące jego stosowania, przestrzegania jego postanowień oraz zasad publikacji.
6. Układ zbiorowy pracy może określać tryb:
 - 1) dokonywania okresowych ocen przestrzegania układu;
 - 2) wyjaśniania treści postanowień układu;
 - 3) rozstrzygania sporów między stronami.

1. Artykuł 3 ust. 1 u.u.z.p. stanowi, że układ zbiorowy pracy określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy lub innych stosunków prawnych będących podstawą wykonywania pracy zarobkowej. Oznacza to, że układ może normować warunki zatrudnienia zarówno pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy niezależnie od jej podstawy (z zastrzeżeniem ograniczeń wskazanych w art. 7 u.u.z.p.), jak i osób świadczących pracę w ramach stosunków pozapracowniczych, np. umów cywilnoprawnych. Stanowi to istotną zmianę w porównaniu z poprzednim stanem prawnym, ukształtowanym na gruncie działu XI Kodeksu pracy. Z dotychczas obowiązującego art. 239 § 1 k.p. wynikała zasada, zgodnie z którą układ zbiorowy dotyczył wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawcy objętego jego postanowieniami¹⁶. Zakres podmiotowy przepisów o układach zbiorowych z Kodeksu pracy można było rozszerzyć poprzez odpowiednie zastosowanie art. 21 ust. 3 u.z.z. do osób wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy.

Ustawodawca w art. 3¹⁷ jednoznacznie rozszerzył zakres podmiotowy układów zbiorowych pracy o „osoby wykonujące pracę zarobkową”, odwołując się w tym zakresie do definicji zawartej w ustawie o związkach zawodowych. Rozwiązanie to stanowi konsekwencję poszerzenia prawa koalicji związkowej po nowelizacji ustawy związkowej z 2018 r.¹⁸ Dzięki temu treścią układów zbiorowych mogą zostać objęte także osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych (np. umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług) czy samozatrudnienia, o ile są objęte rokowaniami układowymi. W praktyce oznacza to, że nawet pra-

¹⁶ K.W. Baran, *Układy zbiorowe pracy po nowelizacji Kodeksu pracy*, „Polityka Społeczna” 2001/8, s. 1–16.

¹⁷ Ustawa z 5.11.2025 r., Dz.U. poz. 1661.

¹⁸ Szerzej K.W. Baran, komentarz do art. 1¹ ustawy o związkach zawodowych [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, red. K.W. Baran, Warszawa 2024, s. 32 i n.

codawca, który nie zatrudnia pracowników, zyskał zdolność układową (możność zawarcia układu) dla osób świadczących na jego rzecz pracę zarobkową.

2. Układ zbiorowy pracy ma w założeniu kompleksowo określać warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy lub innych stosunków prawnych będących podstawą wykonywania pracy zarobkowej (art. 3 ust. 1 u.u.z.p.), wzajemne zobowiązania stron układu (ust. 5) oraz inne sprawy nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący (ust. 2). W konsekwencji także w nowej regulacji w dalszym ciągu można wyróżnić trzy grupy postanowień (lub trzy części) układu zbiorowego: normatywne, obligacyjne i postanowienia tzw. trzeciej części układu.

W części normatywnej zarówno układ zakładowy, jak i ponadzakładowy określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy albo warunki zatrudnienia osób wykonujących pracę na innej podstawie. Jest to najistotniejszy obszar normatywnej części układu. Komentowany przepis wymienia aż 13 kategorii spraw, które mogą być objęte układem (art. 3 ust. 3 u.u.z.p.) – od organizacji czasu pracy (w tym m.in. wymiaru i norm czasu pracy, systemów i rozkładów czasu pracy, dopuszczalności pracy ponad ustalony wymiar czy organizacji pracy), przez urlopy i wynagrodzenia, po kwestie bhp (w tym stresu oraz zagrożeń psychospołecznych), polityki antymobbingowej, równego traktowania, godzenia życia zawodowego z prywatnym czy zarządzania wiekiem. Katalog ten ma charakter otwarty („w szczególności”), co oznacza, że strony układu mogą uregulować także inne kwestie ważne z punktu widzenia danej grupy zawodowej czy branży, o ile mieszczą się one w szeroko rozumianej sferze zatrudnienia. Zasadniczo brak jest wyłączeń określonych obszarów spod regulacji układowej; jedynie sprawy uregulowane przepisami bezwzględnie obowiązującymi oraz zasada nienaruszalności praw osób trzecich ograniczają zakres przedmiotowy regulacji układowej. Przykładowo układ zbiorowy może przyznawać (nieskatalogowane w art. 3 u.u.z.p.) dodatkowe urlopy, wprowadzać mechanizmy corocznych podwyżek czy premii, regulować rozwiązania ułatwiające godzenie życia zawodowego z prywatnym, ustanawiać procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne, mechanizmy zapewniające równość płci czy ochronę zdrowia psychicznego osób zatrudnionych u pracodawcy. Tak szeroko zakreślony obszar spraw objętych treścią układu zbiorowego pozwala realizować jego podstawową funk-

cję jako instrumentu uzupełniania ustawowych regulacji i wypracowywania rozwiązań korzystniejszych aniżeli przewidują przepisy prawa.

Analiza katalogu spraw objętych treścią układu zbiorowego pracy prowadzi do wniosku, że znaczna ich część dotyczy regulacji charakterystycznych wyłącznie dla pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy. W szczególności wymiar i normy czasu pracy, systemy i rozkłady czasu pracy, dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych, wymiar urlopu wypoczynkowego czy zasady wynagradzania stanowią konstrukcje prawne typowe dla stosunku pracy, nieadekwatne do zastosowania w zatrudnieniu cywilnoprawnym czy samozatrudnieniu. Niemniej rozszerzenie zakresu podmiotowego układu na wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową umożliwia objęcie ich kompleksową i jednolitą ochroną w tych segmentach regulacji układowej, które nie są związane z formalnym statusem pracowniczym, lecz dotyczą szeroko rozumianych warunków świadczenia pracy.

W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera stworzenie normatywnej podstawy wspólnego uregulowania kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym zagrożeń psychospołecznych, a także procedur przeciwdziałania naruszaniu godności i innych dóbr osobistych, jak również działań antydyskryminacyjnych i antymobbingowych. Regulacje te, choć tradycyjnie kojarzone z przepisami Kodeksu pracy, mają w istocie charakter uniwersalny, ponieważ odnoszą się do relacji interpersonalnych pojawiających się w każdym środowisku pracy, niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia. Postanowienia układowe w tych sferach służą zatem nie tylko ochronie pracowników, lecz również zapewnieniu standardów bezpiecznej, wolnej od nadużyć i równościowej przestrzeni pracy wszystkim osobom świadczącym pracę zarobkową.

W konsekwencji, choć nie wszystkie elementy katalogu spraw układowych mogą znaleźć jednolite zastosowanie do wszystkich kategorii zatrudnionych, to jednak włączenie ich do jednego instrumentu prawnego wzmacnia spójność regulacyjną i pozwala tworzyć wspólne procedury i mechanizmy ochronne, adekwatne do współczesnych modeli organizacji pracy.

3. Artykuł 3 ust. 2 u.u.z.p. potwierdza dotychczasową regułę, że układ zbiorowy może regulować kwestie nieunormowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący. Normy prawa ustawowego dzielą się bowiem na trzy grupy: normy imperatywne (ściśle bezwzględnie obowiązujące), normy jednostronnie bezwzględnie obowiązujące