

**Uwagi Federacji Przedsiębiorców Polskich do projektu ustawy
o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (nr UC34)**

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
1	Art. 24	<p>Brak zgody na nałożenie na pracodawcę obowiązku podejmowania raz na dwa lata rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Podejmowanie rokowań jest prawem partnerów społecznych. Bezzasadne jest przyjęcie tego elementu dialogu jako powinności objętej sankcją.</p> <p>Restrykcyjność nie jest właściwym rozwiązaniem na zdynamizowanie rokowań zbiorowych. Brakuje systemu zachęt, aby pracodawcy chcieli w sposób dobrowolny prowadzić dialog, a nie narzucony, wymuszony.</p>		
2	Art. 24	<p>Problemem jest nierówność traktowania podmiotów, ponieważ obowiązek jest nakładany wyłącznie na pracodawcę. Nie jest rozstrzygnięta kwestia, gdy organizacja związkowa nie będzie zainteresowana podjęciem rokowań.</p>		
3	Art. 24	<p>Nazbyt szeroki jest zakres podmiotowy po stronie pracodawców mających podejmować rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Przyjęcie progu 50 osób wykonujących pracę zarobkową jest nieracjonalne, nadmiernie wygórowane tym bardziej, że chodzi nie tylko o pracowników w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy, ale o osoby wykonujące pracę zarobkową. Tak ujęty zakres nie jest spójny z treścią przywoływanego art. 77² § 1 Kodeksu pracy (przepis podawany</p>	<p>Pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniająca co najmniej 250 osób wykonujących pracę zarobkową i który nie jest objęty zakładowym układem zbiorowym pracy, podejmuje raz na dwa lata rokowania w celu</p>	

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
		<p>w trakcie dyskusji na forum RDS), zgodnie z którym pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy (...), ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Uznano, że ten sam próg jest odpowiedni do ustanowienia obowiązku rozpoczęcia rokowań nad układem. Jednak nie jest to ten sam próg. W związku z tym brak zgody na bardzo szerokie ujęcie zakresu podmiotowego pracodawców zobowiązanych do podejmowania rokowań. Ze względu na specyfikę projektowanej regulacji właściwe jest objęcie obowiązkiem określonym w art. 24 dużych pracodawców zatrudniających powyżej 250 osób wykonujących pracę zarobkową. Dodatkowe obowiązki powinny być nakładane na coraz mniejsze podmioty sukcesywnie, po pewnym okresie funkcjonowania nowych przepisów.</p> <p>W przeciwnym razie należy wydłużyć okres podejmowania rokowań z dwóch do trzech lat, aby urealnić efektywność tego przepisu.</p>	zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy.	
4	Art. 37	<p>Nie ma zgody na wizytację delegata związkowego. Niezasadne jest wykraczanie poza cel ustanawiania projektowanych przepisów. Implementacja dyrektywy UE 2022/2041 nie obliguje do wprowadzenia rozwiązania pozwalającego przedstawicielom związków zawodowych korzystać z dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wykonywania pracy wyznaczonego przez pracodawcę. Co więcej, nie ma określonego celu takiego dostępu oraz następstw nieprzestrzegania wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy. Należy podkreślić, że proponowany zapis daje prawo dostępu osobom</p>		

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
		niezatrudnionym przez tego pracodawcę, co stwarza różne ryzyka. Ponadto zbyt ogólny, niezabezpieczający interesu pracodawcy jest zapis, że korzystanie z prawa dostępu przez osoby zewnętrzne (niezatrudnione przez pracodawcę) nie może powodować utrudnień w należyтым wykonywaniu pracy. Rodzi się pytanie, jak należy rozumieć „należyte” i kto ma rozstrzygać w razie sporu co do wyrządzenia szkody. Przedstawiciele związkowi powinni być imiennie wskazani przez zakładową organizację związkową lub związek zawodowy, którego członkami są osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz tego pracodawcy.		
5	Art. 37	Projektowany art. 28/1 ustawy o związkach zawodowych nie uwzględnia charakterystyki pracy w branżach sektora usługowego. W szczególności nie jest brana pod uwagę specyfika działalności wykonywanej w obiektach należących do klientów, w tym obiektach szczególnie ważnych dla bezpieczeństwa i obronności państwa. Pracodawcy wykonujący usługę sami podlegają ograniczeniom i nie mogą swobodnie decydować o udostępnianiu osobom trzecim miejsc wykonywania pracy. Jednocześnie przewidziana jest sankcja. W myśl proponowanej zmiany, kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją nie zapewnia dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy osobom, o którym mowa w art. 28/1 podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności. Nie ma przewidzianej sytuacji, gdy dostęp jest utrudniony, a nawet niemożliwy, ze względu na ochronę interesu klienta i jego autonomiczną decyzję.	Proponuje się w art. 28/1 ustawy o związkach zawodowych dodać ust. 3 w brzmieniu: <i>"3. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może odmówić osobom, o których mowa w ust. 1, dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez tego pracodawcę do wykonywania pracy, podając odpowiednio zakładowej organizacji związkowej lub związkowi zawodowemu przyczynę odmowy w postaci papierowej lub elektronicznej.</i>	

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
		Pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku, o którym mowa w § 1, jeżeli jego uwzględnienie nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej.		
6	Art. 33	Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy jest zbyt restrykcyjna. Niewypełnianie obowiązków o charakterze informacyjnym jest zagrożone karą ograniczenia wolności, co jest nieadekwatne, mając na względzie ogół rozwiązań z zakresu prawa pracy i dostosowany do nich system sankcji. Zupełnie pominięta jest rola funkcji gwarancyjnej. Stosowany jest nadmierny rygoryzm prawa w miejsce zachęt stanowiących podstawę prowadzenia dialogu społecznego.	Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: (...) podlega grzywnie.	
7	W projekcie ustawy pominięto regulacje zawarte w art. 241 ²⁸ Kodeksu pracy.	<p>W projekcie ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych nie zawarto przepisu dotyczącego możliwości zawierania układu zakładowego przez więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej (art. 241²⁸ Kodeksu pracy).</p> <p>W praktyce funkcjonują podmioty jako jedna osoba prawna, w ramach których działają pracodawcy będący niezależnymi jednostkami (oddziałami). W takich podmiotach obecnie obowiązują zakładowe układy zbiorowe pracy zawarte właśnie na podstawie art. 241²⁸ Kodeksu pracy.</p>	Powtórzenie i odpowiednie zmodyfikowanie treści obecnego art. 241 ²⁸ Kodeksu pracy.	

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
		<p>Projekt ustawy nie uwzględnia stanu prawnego, w którym w ramach jednej osoby prawnej funkcjonuje kilku/kilkunastu pracodawców.</p> <p>Wątpliwości dotyczą również możliwości dokonania zmiany układu zbiorowego zawartego na podstawie art. 241²⁸ Kodeksu pracy, po wejściu projektowanej ustawy w życie.</p>		
8	<p>W projekcie brak rozwiązań systemowych zachęcających do zawierania układów zbiorowych pracy lub porozumień zbiorowych.</p>	<p>Proponowane rozwiązania nie przewidują zachęt sprzyjających rozwojowi prawa układowego. Nie są wskazane środki, które dawałyby przestrzeń pracodawcom do szerszego wykorzystania specyficznych źródeł prawa. W obecnym stanie prawnym pracodawcy najczęściej decydują się na zawarcie z pracownikami porozumień w sytuacjach kryzysowych w celu ograniczenia odczuwalnych negatywnych konsekwencji dla pracowników. Przykładami takich porozumień są między innymi porozumienie w sprawie zwolnień grupowych, zawieszenia stosowania niektórych przepisów wewnętrznych określających warunki zatrudnienia czy porozumienie dotyczące przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Odnosząc się do tych obszarów należy rozszerzyć zakres przedmiotowy o kolejne zagadnienia, aby strony miały możliwość podejmowania w praktyce rokowań. Na przykład ważne byłoby dopuszczenie możliwości odrębnego kształtowania zasad podnoszenia przez pracowników kwalifikacji zawodowych niż przewidują to przepisy Kodeksu pracy (art. 103/1 – 103/6).</p> <p>Konieczne jest przyjęcie regulacji tworzących preferencje dla pracodawców objętych układami zbiorowymi pracy w ramach danej kategorii (na przykład biorąc pod uwagę podmioty danej wielkości, m.in. z sektora MSP), żeby nie ograniczać dostępu</p>		

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
		<p>wszystkim w ramach danej kategorii, ale preferować pracodawców dbających o aspekt partycypacji pracowniczej. Istnieje wiele atrakcyjnych rozwiązań, które zostały zupełnie pominięte w projekcie, a zarazem podkreśla się znaczenie motywu 24 dyrektywy UE 2022/2041 wyraźnie stwierdzającego, że państwa członkowskie powinny podejmować środki promujące rokowania zbiorowe mające na celu ustalanie wynagrodzeń. Powiązanie aspektu płacowego z zamówieniami publicznymi może pozytywnie wpłynąć na intensyfikację zawierania układów zbiorowych pracy.</p> <p>Należy podkreślić, że projektodawca nie zdecydował się na odejście od zasady korzystności zawartej w art. 9 ust. 2 Kodeksu pracy. W projektowanej regulacji znalazł się art. 9 ust. 7, zgodnie z którym postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla osób nim objętych niż przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych są nieważne z mocy prawa. W uzasadnieniu projektu i ocenie skutków regulacji nie wskazano, dlaczego projektodawca nie zdecydował się na wprowadzenie możliwości odejścia od mechanizmu korzystności, pomimo że w ekspertyzie na temat aktualnej sytuacji oraz perspektyw rozwoju układów zbiorowych pracy w Polsce autorzy opracowania (B. Mądrzycki i Ł. Pisarczyk) wskazywali, iż jest to jedna z głównych przyczyn małej atrakcyjności układów zbiorowych pracy w Polsce, które są postrzegane przez pracodawców głównie jako dodatkowe obciążenie. Zwiększenie elastyczności i dopuszczenie odstępstw od standardów ustawowych na niekorzyść pracowników, ale za zgodą strony</p>		

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
		związkowej – pozwoliłoby na lepsze dostosowanie regulacji do specyfiki poszczególnych branż i umożliwiłoby prawdziwe negocjacje, z których mogłyby w istocie skorzystać obie strony. Właściwy kierunek zmian stwarza obowiązujący art. 9/1 Kodeksu pracy.		
9	Art. 15	<p>Projektowany przepis nie przewiduje możliwości wypowiedzenia w części układu zbiorowego. Należy dopuścić taką możliwość.</p> <p>Regulacja art. 23 ust. 2 przewiduje, przy zaistnieniu konkretnych okoliczności, częściowe odstąpienie od stosowania układu zbiorowego pracy, to jest w razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły zakładowy układ zbiorowy pracy. Jednak nie jest to wypowiedzenie i nie stanowiżądanego rozstrzygnięcia.</p>	W art. 15 dodaje się odpowiednio ustęp w brzmieniu: „Kaźda ze stron może wypowiedzieć zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy w części.”	
10	Art. 8	Zgodnie z projektowanym przepisem istnieje możliwość przedłużenia obowiązywania układu zbiorowego pracy odpowiednio o 5 i 10 lat dla zakładowego i ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Wprowadzenie określonego terminu obowiązywania układów zbiorowych pracy należy ocenić pozytywnie, gdyż może zachęcać pracodawców do zawierania układów, którymi nie będą związani w nieskończoność i pozwoli na dostosowanie postanowień układowych do aktualnej sytuacji ekonomiczno-społecznej występującej na rynku. Jednakże przyjęty w projekcie okres 5 i 10 lat jest stanowczo zbyt długi w stosunku do dynamiki zmian, jakie zachodzą w otoczeniu gospodarczym.	Art. 8 ust. 1 nadaje się brzmienie: „Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata. 2. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony, nie dłuższy niż 6 lat.”	
11	Art. 11	Należy zrezygnować z proponowanego przepisu, ewentualnie zredukować powinność i przewidzieć ocenę aktualności, gdy pojawi się taka konieczność wskutek wystąpienia szczególnych	Art. 11 ust. 1 nadaje się brzmienie: „Strony zakładowego układu zbiorowego pracy lub	

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
		<p>okoliczności lub gdy strony tak postanowią. Bezzasadna jest coroczna ocena aktualności postanowień.</p> <p>Proponowany przepis ma mobilizować strony do podejmowania rokowań układowych i aktualizacji przyjętych wspólnie postanowień przez wprowadzenie obowiązku dokonywania corocznej oceny aktualności tych postanowień.</p> <p>Z perspektywy pracodawców obowiązek ten będzie stanowił dodatkowe i zbędne utrudnienie, zważywszy że układy zbiorowe i tak będą mogły być zawierane wyłącznie na czas określony (według projektu - 5 i 10 lat). Wprowadzenie obowiązku corocznej aktualizacji jest wyrazem nadmiernego i nieuzasadnionego formalizmu oraz biurokracji, która dla pracodawców będzie wiązała się z dodatkowymi wydatkami, a nie przełoży się na stymulowanie dialogu społecznego.</p>	<p>ponadzakładowego układu zbiorowego pracy są zobowiązane do oceny aktualności jego postanowień, a także aktualizacji informacji, o których mowa w art. 19 pkt 6 i 7, w razie pojawienia się szczególnych okoliczności lub gdy strony tak postanowią.”</p>	
12	Art. 2 ust. 1 pkt 5	<p>Należy doprecyzować kategorię porozumień zbiorowych podlegających ustawie. Wydaje się, że w tym zakresie należałoby ograniczyć do porozumień opartych na ustawie, co byłoby zgodne z normą art. 9 k.p., determinującą katalog źródeł prawa pracy.</p>		
13	Art. 5 ust. 2 pkt 2	<p>Przepis stanowi o „powstrzymaniu się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawcy”. Z perspektywy równości stron, regulacja ta powinna zakazywać wysuwania postulatów, o których mowa w pierwszej części zdania. Związki zawodowe mają dostęp do sytuacji finansowej pracodawcy, a wysuwanie a priori niemożliwych do spełnienia żądań jest powszechne w praktyce.</p>		

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
14	Art. 5 ust. 7	Zaproponowana zmiana polega na umożliwieniu pracodawcy, u którego zapisy wewnętrznych regulacji nie obejmują wskazania konkretnej osoby lub komórki organizacyjnej uprawnionej do podejmowania rokowań, udzielenie upoważnienia do realizacji tych czynności. Wyeleminuje to mogące się pojawiać wątpliwości co do legitymacji reprezentanta pracodawcy w takich sytuacjach, a w dalszej konsekwencji skuteczności podejmowanych przez niego działań negocjacyjnych. Dodatkowo proponuje się zmianę redakcyjną frazy następującą po myślniku w taki sposób, żeby odnosiła się ona bezpośrednio do art. 5 ust. 7 pkt 4, jak się wydaje zgodnie z jej funkcjonalnym znaczeniem.	Proponuje się brzmienie art. 5 ust. 7: „Rokowania nad zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy są prowadzone przez przedstawicieli stron umocowanych zgodnie z: 1) statutem organizacji związkowych, 2) regulacjami wewnętrznymi pracodawcy, a w przypadku braku odpowiednich zapisów regulacji wewnętrznych pracodawcy – na podstawie upoważnienia pracodawcy, 3) statutem organizacji pracodawców, 4) porozumieniem pracodawców, jeśli rokowania dotyczą ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, który ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców niezrzeszonych w organizacjach pracodawców.”	
15	Art. 7 ust. 2	Zakres obowiązku informacyjnego pracodawcy wskazany w art. 7 ust. 1 oraz jego egzemplifikacja poprzez odesłanie do informacji objętych sprawozdawczością do Głównego Urzędu Statystycznego wskazuje na fakt, że informacje nie powinny co do zasady dotyczyć obszarów newralgicznych, w szczególności	Proponuje się brzmienie art. 7 ust. 2: „W przypadku uzyskania w trakcie prowadzenia rokowań	

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
		objętych tajemnicą przedsiębiorstwa. Postulat ten jest w szczególności istotny w odniesieniu do układów ponadzakładowych, o szerszym kręgu osób uprawnionych do dostępu do informacji. W związku z tym treść art. 7 ust. 2 powinna zostać zmodyfikowana w ten sposób, aby dostęp do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa miał charakter wyjątkowy, a nie standardowy, jak mogłaby na to wskazywać treść projektowanego przepisu, a ponadto tak, aby pracodawca nie musiał czynić dodatkowych zastrzeżeń zachowania informacji o takim charakterze w poufności.	przez przedstawicieli organizacji związkowych dostępu do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, są oni zobowiązani do zachowania ich w poufności.	
16	Art. 9 ust. 6	Przepis stanowi, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu w stosunku do osób wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy, wprowadza się przez zmianę w akcie będącym podstawą wykonywania tej pracy zarobkowej. W ocenie pracodawców taki zapis jest mało konkretny i wprowadza niepewność co do wejścia w życie nowych warunków. Wydają się, za zasadne, aby nowe warunki – mniej korzystne – weszły w życie w okresie ustalonym przez strony. Umowy cywilnoprawne bardzo rzadko regulują kwestię zmiany warunków pracy zarobkowej. Stąd wyraźna delegacja na strony wydają się czytelnym rozwiązaniem.		
17	Art. 12	Proponowana zmiana polega na umożliwieniu wstąpienia w prawa stron podmiotów niebędących stronami dotychczasowego układu. Co prawda projektowany art. 14 przyznaje możliwość, aby protokołem dodatkowym wskazane podmioty wstąpiły w prawa i obowiązki stron układu, jednak formalnie wymagałoby to dwóch odrębnych czynności. Rekomenduje się jednak, żeby taka możliwość była	Proponuje się przed ustępem 3 dodać dodatkowy ustęp w brzmieniu: „Strony zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu	

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
		zabezpieczona również na etapie przedłużenia dotychczasowego układu zbiorowego pracy.	zbiorowego pracy mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony układu przedłużanego zgodnie z ust. 1 i 2 wstąpiła organizacja związkowa, pracodawca lub organizacja pracodawców, która go nie zawarła.	
18	Art. 13 ust. 4	Wskazano w tym przepisie, że sąd rozpoznaje sprawy w trybie postępowania nieprocesowego. Warto wskazać, iż sąd o prowadzonym postępowaniu zawiadamia wnioskodawcę oraz strony układu.		
19	Art. 13 ust. 7	<p>Zaproponowana zmiana wynika z ogólnych przepisów Kodeksu pracy i kształtowania warunków pracy lub płacy. Wszelkie zmiany warunków pracy lub płacy, do których niewątpliwie można zaliczyć warunki wynikające z postanowień układu zbiorowego pracy, mają zastosowanie po upływie okresu wypowiedzenia lub od dnia wskazanego w porozumieniu zmieniającym nie dłuższego niż termin wynikający z upływu okresu wypowiedzenia.</p> <p>Dodatkowo zasadna jest zmiana odpowiedniego stosowania przepisów polegająca na zastąpieniu art. 9 ust. 4 zdanie drugie na art. 9 ust. 5 zdanie drugie z uwagi na prawdopodobną omyłkę redakcyjną. Zdanie drugie odnosi się bowiem do niestosowania przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia umowy.</p>	<p>Proponuje się brzmienie art. 13 ust. 7:</p> <p>„Warunki wykonywania pracy zarobkowej, które wynikają z zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, wobec którego sąd wydał orzeczenie o nieobowiązaniu, stosuje się do dnia upływu okresu wypowiedzenia lub zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy. Przepis art. 9 ust. 5 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.</p>	

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
20	Art. 15 ust. 2	Uregulowania wymaga, w jakim terminie złożone przez stronę oświadczenie powinno być rozpatrywane jako obowiązujące – ze skutkiem natychmiastowym czy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Dodatkowo uregulowania wymaga implementacja wystąpienia podmiotu w relacjach z pracownikami, którą można unormować poprzez odpowiednie stosowanie przepisów o uznaniu przez sąd nieobowiązania układu.	Proponuje się w art. 15 ust. 2 dodać zdanie w brzmieniu: „Przepis art. 13 ust. 7 i 8 stosuje się odpowiednio.”	
21	Art. 16 ust. 3	Przepis ten stanowi obowiązek stosowania postanowień układu względem osób objętych układem, a zatem, również zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej. Takie postanowienie jest niekorzystne dla pracodawców. Nie ma procedury przejścia nie-pracowników. Regulacja ta powinna zostać ograniczona do sytuacji, kiedy pracodawca i strona zatrudnienia niepracowniczego uzgodnię nawiązanie stosunku prawnego po przejściu części lub całości zakładu pracy. W optymalnej wersji, procedurą przejścia części lub całości zakładu pracy na nowego pracodawcę, spod regulacji powinna zostać wyłączona grupa osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy.		
22	Art. 29	Przepis ten powinien, w zgodzie z art. 9 k.p., zostać ograniczony do porozumień opartych na ustawie.		
23	Art. 35 pkt 3	Projektowana zmiana obejmuje wewnętrzne źródło prawa do wykonywania pracy zdalnej. W miejsce aktualnego porozumienia wpisano zakładowy układ zbiorowy pracy lub protokół dodatkowy do obowiązującego układu zbiorowego. W ślad za aktualnie obowiązującym brzmieniem przepisu pozostawiono natomiast 30-dniowy termin na zawarcie układu		

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko do uwagi
		<p>od dnia rozpoczęcia rokowań. Dotychczas termin ten obejmował zawarcie porozumienia z organizacją związkową. Tymczasem projektowane przepisy nie przewidują ogólnego terminu na zakończenie rokowań, a zakreślony 30-dniowy okres dotyczy wyłącznie obszaru pracy zdalnej. Wprowadzenie zatem pierwszeństwa układu zbiorowego do określenia zasad wykonywania pracy zdalnej i zakreślenie terminu na zakończenie rokowań, które nie zostało zabezpieczone dla innych elementów rokowań może spowodować, że przepis ten okaże się martwy, jedynie przedłużając okres implementacji przepisów o pracy zdalnej u danego pracodawcy. Stąd bardziej skuteczne byłoby określenie dwutorowe. Dla pracodawców posiadających układ zbiorowy, praca zdalna mogłaby być ustalona w protokole dodatkowym. Wówczas termin 30- dniowy byłby terminem realnym na skuteczne zakończenie rokowań, bowiem obejmowałby wyłącznie jeden przedmiot zmiany. Z kolei w odniesieniu do pracodawców, którzy nie dysponują układem zbiorowym, praca zdalna w dalszym ciągu mogłaby być określona w pierwszej kolejności w porozumieniu. Próba prowadzenia rokowań w terminie ogólnie 30 dni może się okazać terminem zbyt krótkim.</p>		