

Koleżanki i Koledzy!

Poniżej znajdziecie omówienie ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych z 5 listopada 2025 r. (weszła w życie 13 grudnia 2025r.).

Każdy rozdział zaczyna się absolutnego „minimum” (kolor zielony) dla osób, które chcą przeczytać wersję super skrótową. Zalecamy jednakże lekturę całości.

Bardzo prosimy zwrócić uwagę, że poniżej znajdują się informacje na temat tzw. okresu przejściowego - czyli okresu, zanim powstanie Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP).

Pamiętajcie: od **13 grudnia 2025 r.** należy postępować zgodnie z wymaganą procedurą zgłoszeniową; informacje poniżej -

<https://www.gov.pl/web/dialog/wzory-wnioskow>

<https://www.gov.pl/web/dialog/informacja-na-temat-tzw-okresu-przejsciowego-tj-pomiedzy-wejsciem-w-zycie-ustawy-z-dnia-5-listopada-2025-r-o-ukladach-zbiorowych-pracy-i-porozumieniach-zbiorowych-uzp-a-uruchomieniem-krajowej-ewidencji-ukladow-zbiorowych-keuzp>

W razie jakichkolwiek uwag prosimy o pytania lub komentarze:

b.surdykowska@solidarnosc.org.pl



Punkt pierwszy

Dyrektywa o adekwatnych płacach minimalnych, art. 4 i nowa architektura rokowań zbiorowych

Wersja minimum: Nowa ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (5 listopada 2025 r., wejście w życie 13 grudnia 2025 r.) została osadzona w kontekście unijnym, przede wszystkim dyrektywy 2022/2041 o adekwatnych wynagrodzeniach minimalnych. Tekst wyjaśnia, że oś dyrektywy nie sprowadza się do samej „płacy minimalnej”, lecz do wzmocnienia rokowań zbiorowych, zwłaszcza poprzez art. 4, który przesunął punkt ciężkości na odbudowę zasięgu układów jako podstawowego mechanizmu kształtowania płac i warunków pracy, z istotnym akcentem na rolę związków zawodowych. Tekst pokazuje konstrukcję art. 4: cel to osiągnięcie wysokiego zasięgu rokowań (referencyjny próg 80%) i obowiązek przygotowania planów działania w państwach o niskim pokryciu układami, co ma szczególne znaczenie dla Polski. Całość domyka wątek wyroku TSUE z 11 listopada 2025 r. (C-19/23) w sprawie skargi Danii jako potwierdzenia, że UE może kształtować ramy sprzyjające rokowaniom zbiorowym i że art. 4 dyrektywy pozostaje w mocy.

Ustawa z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, która **weszła w życie 13 grudnia 2025 r.**, nie powstała w próżni. Choć formalnie zastępuje dotychczasowy dział XI Kodeksu pracy i porządkuje krajowe zasady zawierania oraz stosowania układów zbiorowych - jej rzeczywisty sens i logika są ściśle powiązane z prawem Unii Europejskiej, a w szczególności z dyrektywą 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. To właśnie ta dyrektywa – a zwłaszcza jej art. 4 dotyczący promowania rokowań zbiorowych - stanowi kluczowe tło normatywne dla nowej polskiej regulacji.

W debacie publicznej dyrektywa 2022/2041 bywa sprowadzana do pytania o wysokość płacy minimalnej i o granice unijnych kompetencji w obszarze wynagrodzeń. Tymczasem z perspektywy systemowej jej centrum ciężkości leży gdzie indziej. Art. 4 dyrektywy przesunął akcent z technicznej regulacji ustawowych minimów płacowych na odbudowę i wzmocnienie rokowań zbiorowych jako podstawowego mechanizmu kształtowania warunków pracy i



płacy. **Co szczególnie istotne - dyrektywa ta po raz pierwszy w prawie Unii Europejskiej w tak jednoznaczny sposób przypisuje centralną rolę w tym procesie związkom zawodowym, a nie szeroko i nieprecyzyjnie rozumianym „przedstawicielom pracowników”.** Ustawodawca unijny wychodzi z założenia, że tam, gdzie funkcjonują silne, powszechne rokowania zbiorowe, potrzeba interwencji państwa w postaci ustawowej płacy minimalnej ma charakter uzupełniający, a nie centralny.

Art. 4 dyrektywy wprowadza dwie kluczowe konstrukcje. Po pierwsze, ustanawia cel w postaci wysokiego zasięgu rokowań zbiorowych – wyrażony w referencyjnym progu 80% pracowników objętych układami zbiorowymi. Po drugie, nakłada na państwa członkowskie, które nie osiągają tego poziomu, obowiązek opracowania planów działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych. Nie chodzi przy tym o narzucenie jednego modelu dialogu społecznego ani o ingerencję w autonomię partnerów społecznych, lecz o stworzenie ram instytucjonalnych i prawnych sprzyjających zawieraniu układów zbiorowych. Dyrektywa bardzo wyraźnie zakłada, że słabość rokowań zbiorowych nie jest wyłącznie „faktem społecznym”, lecz problemem systemowym, który państwo powinno aktywnie adresować.

To właśnie ten element dyrektywy ma szczególne znaczenie dla Polski – kraju o jednym z najniższych wskaźników pokrycia układami zbiorowymi w Unii Europejskiej. Nowa ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych jest odpowiedzią na ten deficyt; ale odpowiedzią specyficzną: zamiast radykalnej przebudowy modelu rokowań zbiorowych - wprowadza ona przede wszystkim ramy proceduralne, ewidencyjne i sprawozdawcze, pozostawiając rzeczywiste wzmocnienie autonomii partnerów społecznych w dużej mierze przyszłej praktyce oraz politycznym decyzjom.

Znaczenie art. 4 dyrektywy 2022/2041 i jego relacji do prawa krajowego zostało dodatkowo wzmocnione przez **wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 11 listopada 2025 r. (sprawa C-19/23)**, wydany w następstwie skargi Królestwa Danii na tę dyrektywę. Spór formalnie dotyczył zakresu kompetencji Unii Europejskiej, a w szczególności art. 153 ust. 5 TFUE, który wyłącza „wynagrodzenia” oraz „prawo zrzeszania się” spod harmonizacji unijnej. W istocie był to jednak spór o to, czy Unia może realnie kształtować społeczne ramy rynku pracy, czy też jej rola w tym obszarze musi pozostać ograniczona do niewiążących deklaracji.

Wyrok TSUE ma dla interpretacji art. 4 dyrektywy znaczenie fundamentalne. Trybunał odrzucił argumentację, zgodnie z którą promowanie rokowań zbiorowych i nakładanie na

państwa obowiązku przyjmowania planów działania w razie niskiego pokrycia układami narusza traktatowe wyłączenie „prawa zrzeszania się”. Kluczowe było tu rozróżnienie między wolnością zrzeszania się – rozumianą jako prawo tworzenia i przystępowania do organizacji – a prawem do rokowań zbiorowych jako odrębną kategorią prawa socjalnego. To rozróżnienie Trybunał wyprowadził nie tylko z Karty Praw Podstawowych UE, lecz także z Europejskiej Karty Społecznej, która została użyta jako istotny punkt odniesienia przy wykładni traktatów.

W praktyce oznacza to, że art. 4 dyrektywy 2022/2041 został w całości utrzymany w mocy, a prawo Unii do kształtowania ram sprzyjających rokowaniom zbiorowym zostało jednoznacznie potwierdzone. Dla państw członkowskich – w tym dla Polski – jest to wyraźny sygnał, że budowa efektywnego systemu układów zbiorowych nie jest wyłącznie kwestią politycznej woli, lecz także elementem realizacji zobowiązań wynikających z prawa UE.

Nowa ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych powinna być więc czytana właśnie w tym kontekście: jako element szerszej europejskiej układanki, w której rokowania zbiorowe przestają być marginalnym dodatkiem do indywidualnego prawa pracy, a zaczynają pełnić rolę centralnego mechanizmu regulacji warunków zatrudnienia. To, czy ustawa ta rzeczywiście przyczyni się do zwiększenia zasięgu rokowań zbiorowych, pozostaje kwestią otwartą. Bez wątplenia jednak jej przyjęcie wpisuje się w nową fazę „Europy socjalnej”, w której prawo do rokowań zbiorowych – wzmocnione przez art. 4 dyrektywy 2022/2041 i potwierdzone przez TSUE – zyskuje wyraźniejszą, normatywną rangę.

Punkt drugi

Zakres i przedmiot regulacji ustawy

Wersja minimum: Ustawa z 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych buduje całościową ramę dla zbiorowego kształtowania warunków pracy i płacy. W art. 1 wskazuje cztery filary regulacji: (1) zasady zawierania, obowiązywania, ewidencjonowania i udostępniania układów zbiorowych pracy, (2) zasady ewidencjonowania i udostępniania porozumień zbiorowych, (3) sprawozdawczość dotycząca wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych oraz (4) ustalanie i aktualizację Planu działania wspierającego rokowania. Układ zbiorowy został opisany szeroko: zgodnie z art. 3 ust. 1

może kształtować warunki nie tylko stosunku pracy, ale też innych podstaw wykonywania pracy zarobkowej.

Ustawa wprowadza też nową architekturę „instytucjonalną”: centralną Krajową Ewidencję Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP) (art. 30 ust. 1) oraz zasadę, że postanowień układu niezgłoszonego do ewidencji nie stosuje się (art. 16 ust. 2), przy jednoczesnym braku weryfikacji treści przez ministra (art. 32 ust. 1) i jawności jako informacji publicznej (art. 32 ust. 2). W części „relacje z innymi aktami” materiał pokazuje sprzężenie z Kodeksem pracy (m.in. poprzez odesłania i zmiany dostosowujące), ustawą o związkach zawodowych (definicje w art. 2 pkt 1–2 i wzmocnienie instrumentów rokowań), ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz zmianami w k.p.c., a także odniesienia do pragmatyk (w tym Karty Nauczyciela).

Ustawa z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych wprowadza nową, kompleksową regulację dotyczącą zbiorowych form kształtowania warunków pracy i płacy. Jej celem nie jest wyłącznie uporządkowanie zasad zawierania układów zbiorowych, lecz stworzenie spójnej architektury prawnej obejmującej układy zbiorowe pracy, porozumienia zbiorowe oraz instrumenty instytucjonalne służące monitorowaniu i wspieraniu rokowań zbiorowych.

Zakres przedmiotowy ustawy został określony w **art. 1** - który wskazuje, że reguluje ona:

1. zasady zawierania, obowiązywania, ewidencjonowania i udostępniania układów zbiorowych pracy,
2. zasady ewidencjonowania i udostępniania porozumień zbiorowych,
3. sporządzanie i przekazywanie sprawozdań w zakresie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych,
4. ustalanie i aktualizację Planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych.

Układy zbiorowe pracy

Podstawowym instrumentem regulowanym przez ustawę są **układy zbiorowe pracy** zakładowe i ponadzakładowe. Zgodnie z **art. 3 ust. 1** - układ zbiorowy pracy określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy oraz innych stosunków prawnych będących podstawą wykonywania pracy zarobkowej. Ustawodawca wyraźnie rozszerza zatem zakres podmiotowy układu poza klasyczny stosunek pracy.

W **art. 3 ust. 3** wskazano szeroki, **otwarty katalog spraw**, które mogą być regulowane w układzie, obejmujący m.in. czas pracy, wynagrodzenia, organizację pracy, bezpieczeństwo i higienę pracy (w tym zagrożenia psychospołeczne), przeciwdziałanie naruszaniu godności i mobbingowi, godzenie życia zawodowego z prywatnym, a także zarządzanie wiekiem i aktywne starzenie.

Zawarcie układu następuje zawsze w drodze rokowań (**art. 9 ust. 1**). Po stronie pracowniczej uprawnionymi do rokowań są organizacje związkowe: zakładowe lub międzyzakładowe w przypadku układu zakładowego (**art. 9 ust. 2**), a ponadzakładowe organizacje związkowe w przypadku układu ponadzakładowego (**art. 9 ust. 3**). Ustawa wyraźnie wzmacnia rolę reprezentatywnych organizacji związkowych, przewidując m.in., że warunkiem prowadzenia rokowań jest udział co najmniej jednej organizacji reprezentatywnej (**art. 10 ust. 4**).

Porozumienia zbiorowe

Drugim kluczowym obszarem regulacji są **porozumienia zbiorowe**. Ustawa obejmuje zarówno porozumienia przewidziane wprost w przepisach prawa (np. Kodeksu pracy, ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych), jak i **porozumienia zbiorowe nieoparte na ustawie**, w szczególności dotyczące warunków płacy.

Zgodnie z **art. 30 ust. 3 pkt 2** - w Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP) ewidencjonuje się również porozumienia zbiorowe nieoparte na ustawie, jeżeli są zawarte przez organizację związkową i pracodawcę (lub pracodawców albo organizację pracodawców). Oznacza to istotne poszerzenie pojęcia „porozumienia zbiorowego” w porównaniu z dotychczasowym stanem prawnym znanym z Kodeksu pracy.

Ewidencja, sprawozdawczość i Plan działania

Centralnym elementem nowej architektury regulacyjnej jest **Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP)**, prowadzona przez ministra właściwego do spraw pracy w systemie teleinformatycznym (**art. 30 ust. 1**). Zgłoszenie układu lub porozumienia do KEUZP ma istotne skutki prawne: postanowień układu zbiorowego pracy niezgłoszonego do ewidencji nie stosuje się (**art. 16 ust. 2**).

Jednocześnie ustawodawca wyraźnie rozdziela ewidencję od kontroli legalności: minister nie weryfikuje treści zgłoszonych dokumentów pod kątem zgodności z prawem pracy (**art. 32 ust. 1**), a treść układów i porozumień podlega udostępnieniu jako informacja publiczna (**art. 32 ust. 2**).



Ustawa wprowadza również obowiązek przekazywania Komisji Europejskiej sprawozdań dotyczących wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych (**art. 35**). Uzupełnieniem tego mechanizmu jest **Plan działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych**, ustalany i aktualizowany przez ministra po konsultacji stron pracowników i pracodawców w Radzie Dialogu Społecznego (**art. 36 ust. 1–2**). Plan określa środki mające na celu stopniowe zwiększanie zasięgu rokowań, przy poszanowaniu autonomii organizacji związkowych i pracodawców (**art. 36 ust. 3–4**).

Relacja do innych aktów prawnych

Ustawa pozostaje w ścisłej relacji do **Kodeksu pracy**, który w zakresie układów zbiorowych został zasadniczo zastąpiony nową regulacją (**uchylenie dotychczasowego działu XI**). Jednocześnie w Kodeksie pracy wprowadzono liczne zmiany dostosowujące, m.in. powiązanie porozumień zbiorowych z obowiązkiem wpisu do KEUZP (np. art. 91 § 4 k.p., art. 231a § 4 k.p., art. 67 (20) § 8 k.p.).

Ustawa silnie odwołuje się do **ustawy o związkach zawodowych**, przejmując definicje „osoby wykonującej pracę zarobkową” i „pracodawcy” (**art. 2 pkt 1 i 2**) oraz wzmacniając instrumenty prowadzenia rokowań, w tym prawo dostępu do zakładu pracy dla osób działających w celu podjęcia lub przygotowania rokowań układowych (nowy **art. 28¹** ustawy o związkach zawodowych).

Istotna jest także relacja do **ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych**. Nowelizacja tej ustawy przewiduje obowiązek wpisu do KEUZP informacji o porozumieniach zawieranych w toku sporów zbiorowych (dodane zdanie w **art. 9** oraz **art. 14** ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych). Oznacza to włączenie sporów zbiorowych w jednolity system dokumentowania zbiorowych form regulacji warunków pracy.

Uzupełnieniem tej konstrukcji są **zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego**. Na mocy **art. 39** ustawy zmieniono m.in. **art. 47 § 2 pkt 1 lit. a**, **art. 631**, **art. 461 § 1¹** oraz **art. 476 § 1 k.p.c.** - rozszerzając możliwość badania nie tylko istnienia, lecz także treści aktów zbiorowych. Kluczowe znaczenie ma dodanie w **art. 476 § 1 k.p.c.** nowych kategorii spraw:
– spraw o ustalenie obowiązywania lub treści układu zbiorowego pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych (**pkt 4**),
– spraw o ustalenie liczby członków zakładowej organizacji związkowej (**pkt 5**),

– spraw o ustalenie istnienia sporu zbiorowego, warunków jego dopuszczalności i prowadzenia (**pkt 6**).

Ustawa uwzględnia również **pragmatyki służbowe**, w tym Kartę Nauczyciela (zmiany w **art. 36** i **art. 91a** KN), zachowując jednocześnie wyłączenia właściwe dla służb mundurowych i innych szczególnych kategorii zatrudnienia (**art. 7** ustawy).

Punkt trzeci

Rokowania zbiorowe jako rdzeń systemu

Wersja minimum: Rokowania zbiorowe zostały w ustawie z 5 listopada 2025 r. jednoznacznie ustanowione jako rdzeń systemu układów zbiorowych. Zgodnie z art. 9 ust. 1 - zawarcie układu zbiorowego pracy może nastąpić wyłącznie w drodze rokowań, co wyklucza jakiegokolwiek mechanizmy zastępcze lub jednostronne. Ustawa wiąże zasadę rokowań z obowiązkiem prowadzenia ich w dobrej wierze i z poszanowaniem interesów obu stron (art. 9 ust. 5), w tym z obowiązkiem uwzględniania realnej sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz interesów osób wykonujących pracę zarobkową. Rokowania mają prowadzić do treści zgodnej z prawem pracy, przy zachowaniu należytej staranności po obu stronach (art. 9 ust. 6).

Ustawa precyzyjnie określa podmioty uprawnione do rokowań (art. 9 ust. 2–3) oraz wprowadza reprezentatywność jako warunek prowadzenia rokowań (art. 10 ust. 4). W warunkach pluralizmu związkowego przewidziano mechanizm wspólnej reprezentacji (art. 10 ust. 2) oraz rozwiązanie zapobiegające blokowaniu rokowań przez nieprzystąpienie części organizacji (art. 10 ust. 3). Realność rokowań wzmacniają obowiązki informacyjne pracodawcy dotyczące przekazywania danych ekonomicznych (art. 12 ust. 1), przy jednoczesnym obowiązku zachowania poufności przez stronę związkową (art. 12 ust. 2). Ustawa dopuszcza także udział mediatorów i ekspertów jako instrumentów fakultatywnych, wspierających proces negocjacyjny (art. 11 ust. 1–2, art. 12 ust. 3).

Zasada rokowań

Podstawowa zasada została sformułowana jednoznacznie w **art. 9 ust. 1**, zgodnie z którym „*zawarcie układu zbiorowego pracy następuje w drodze rokowań*”. Z zasadą rokowań ściśle powiązany jest **obowiązek prowadzenia ich w dobrej wierze**, wyrażony w **art. 9 ust. 5**.

Przepis ten zobowiązuje każdą ze stron do poszanowania słuszných interesów drugiej strony, w tym do uwzględniania postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawcy (**art. 9 ust. 5 pkt 1**) oraz do powstrzymywania się od wysuwania żądań, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawcy (**art. 9 ust. 5 pkt 2**). Jednocześnie strony są zobowiązane do uwzględniania interesów osób wykonujących pracę zarobkową - w tym także tych, które nie są objęte danym układem (**art. 9 ust. 5 pkt 3**).

Dobra wiara w rokowaniach ma zatem charakter dwukierunkowy i systemowy. Ustawa nie sprowadza jej do zakazu nadużyć, lecz wiąże ją z odpowiedzialnością stron za realność i racjonalność procesu negocjacyjnego. Rokowania mają prowadzić do uzgodnienia treści zgodnej z prawem pracy, co ustawodawca dodatkowo podkreśla w **art. 9 ust. 6**, nakładając na strony obowiązek dochowania staranności w tym zakresie.

Podmioty uprawnione do rokowań

Ustawa w sposób precyzyjny określa **krąg podmiotów uprawnionych do prowadzenia rokowań**. W przypadku zakładowego układu zbiorowego pracy uprawnionymi są pracodawca oraz zakładowe lub międzyzakładowe organizacje związkowe (**art. 9 ust. 2**). W odniesieniu do ponadzakładowych układów zbiorowych po stronie pracodawców mogą występować organizacje pracodawców, grupy pracodawców lub – w sektorze publicznym – właściwe organy administracji, natomiast po stronie pracowniczej wyłącznie **ponadzakładowe organizacje związkowe** (**art. 9 ust. 3**).

Kluczowe znaczenie ma wprowadzenie **reprezentatywności jako warunku prowadzenia rokowań**. Zgodnie z **art. 10 ust. 4** - warunkiem prowadzenia rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy jest uczestnictwo w nich co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej. Rozwiązanie to ma na celu zapewnienie, że rokowania prowadzone są przez podmioty posiadające rzeczywistą legitymację do reprezentowania interesów pracowników, a jednocześnie przeciwdziałania instrumentalnemu wykorzystywaniu struktur związkowych o marginalnym charakterze.

Pluralizm związkowy

Ustawa uwzględnia realia **pluralizmu związkowego**, które są trwałym elementem polskiego systemu zbiorowych stosunków pracy. Zgodnie z **art. 10 ust. 2** - jeżeli osoby wykonujące

pracę zarobkową reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania prowadzi ich wspólna reprezentacja albo organizacje działające wspólnie. Ustawodawca nie narzuca konkretnego modelu współpracy, pozostawiając stronom swobodę w zakresie wypracowania formuły wspólnego działania.

Jednocześnie ustawa przewiduje mechanizm zabezpieczający proces rokowań na wypadek braku pełnej zgody po stronie związkowej. Jeżeli nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań w terminie wyznaczonym przez podmiot inicjujący rokowania (nie krótszym niż jeden miesiąc) - uprawnione do prowadzenia rokowań pozostają te organizacje, które do nich przystąpiły (**art. 10 ust. 3**). Rozwiązanie to zapobiega blokowaniu rokowań przez bierność lub celowe nieprzystąpienie części organizacji, przy jednoczesnym zachowaniu pluralistycznego charakteru reprezentacji.

Ustawa wzmacnia również przejrzystość relacji między organizacjami związkowymi, nakładając na pracodawcę obowiązek przekazania – na wniosek organizacji inicjującej rokowania – wykazu pozostałych działających u niego organizacji związkowych wraz z danymi kontaktowymi (**art. 9 ust. 8–9**).

Obowiązki informacyjne pracodawcy

Realność rokowań zbiorowych została w ustawie powiązana z **obowiązkiem informacyjnym pracodawcy**. Zgodnie z **art. 12 ust. 1** - pracodawca jest zobowiązany, na wniosek przedstawicieli organizacji związkowych prowadzących rokowania, do przekazania informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie niezbędnym do prowadzenia rokowań, w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku. Obowiązek ten dotyczy w szczególności danych objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego.

Ustawodawca równoważy ten obowiązek z ochroną interesów pracodawcy. Przedstawiciele organizacji związkowych, którzy uzyskują dostęp do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa lub informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, są zobowiązani do zachowania poufności (**art. 12 ust. 2**). Mechanizm ten ma umożliwić prowadzenie merytorycznych negocjacji bez naruszania uzasadnionych interesów gospodarczych pracodawcy.



Mediatorzy i eksperci

Ustawa przewiduje także możliwość korzystania z **mediatorów i ekspertów** w toku rokowań, przy czym oba te instrumenty mają charakter **fakultatywny**. Zgodnie z **art. 11 ust. 1**, strony mogą określić tryb rozstrzygania kwestii spornych związanych z przedmiotem rokowań. Dodatkowo - w trakcie rokowań strony mogą zdecydować o udziale mediatora, którego zadaniem jest pomoc w osiągnięciu porozumienia co do treści układu (**art. 11 ust. 2**). W tym zakresie ustawa odsyła odpowiednio do przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Niezależnie od mediacji - każda ze stron może żądać powołania eksperta w sprawach związanych z przedmiotem rokowań (**art. 12 ust. 3**). Koszty opinii co do zasady ponosi strona, która wystąpiła z takim żądaniem, chyba że strony postanowią inaczej. W praktyce instytucja eksperta może odgrywać istotną rolę w bardziej złożonych rokowaniach, zwłaszcza dotyczących sytuacji ekonomicznej pracodawcy, systemów wynagradzania czy skutków organizacyjnych proponowanych rozwiązań.

Punkt czwarty

Zawarcie, obowiązywanie i skutki prawne układu zbiorowego pracy

Wersja minimum: Ustawa szczegółowo reguluje **zawarcie i obowiązywanie układu zbiorowego pracy**, zachowując jednocześnie podstawowe zasady wynikające z Kodeksu pracy. Układ musi być zawarty **w formie pisemnej** i może obowiązywać **na czas określony albo nieokreślony**, z możliwością przedłużania jego obowiązywania na podstawie zgodnej decyzji stron (art. 14 ust. 1–2 uzp). Kluczowe znaczenie ma powiązanie wejścia w życie układu z jego **zgłoszeniem do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy** – układ wchodzi w życie w terminie w nim wskazanym, ale nie wcześniej niż z dniem prawidłowego zgłoszenia, a postanowień układu niezgłoszonego **nie stosuje się** (art. 16 ust. 1–2 uzp). Ustawa wprowadza też zasadę **nieretroaktywności**, dopuszczając wyjątek wyłącznie dla postanowień korzystniejszych dla osób objętych układem (art. 16 ust. 3 uzp).

Skutki prawne układu zostały wyraźnie osadzone w klasycznych konstrukcjach prawa pracy. Na podstawie **art. 9 § 1 k.p.** postanowienia układu stanowią źródło prawa pracy i **automatycznie zastępują** mniej korzystne warunki umów indywidualnych, o ile są dla pracowników korzystniejsze (art. 16 ust. 4 uzp). W przypadku pogorszenia warunków

konieczne jest zastosowanie **wypowiedzenia zmieniającego** (art. 16 ust. 5 uzp w zw. z art. 42 k.p.), przy czym ustawodawca ogranicza ochronę przed takim wypowiedzeniem. Granice ingerencji układu wyznacza **art. 18 § 1 k.p.**, co znajduje odzwierciedlenie w nieważności postanowień układu sprzecznych z prawem powszechnie obowiązującym (art. 16 ust. 7 uzp). W relacji między układem zakładowym i ponadzakładowym obowiązuje zasada, że układ zakładowy nie może być mniej korzystny niż ponadzakładowy (art. 17 uzp).

Forma i czas trwania układu

Ustawa z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych szczegółowo reguluje nie tylko sam proces rokowań, lecz także **moment zawarcia układu, zasady jego obowiązywania oraz skutki prawne**, jakie wywołuje on wobec indywidualnych stosunków zatrudnienia. W tym zakresie nowa regulacja w istotnym stopniu opiera się na dotychczasowych fundamentach prawa pracy, w szczególności na **art. 9 i art. 18 Kodeksu pracy**, jednocześnie precyzując i porządkując ich praktyczne zastosowanie.

Zgodnie z **art. 14 ust. 1 ustawy** - układ zbiorowy pracy zawiera się **w formie pisemnej**, co ma charakter bezwzględnie obowiązujący. Forma pisemna pełni nie tylko funkcję dowodową, lecz także systemową: jest warunkiem skutecznego zgłoszenia układu do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP) oraz jego wejścia w życie.

Układ zbiorowy może zostać zawarty **na czas określony albo na czas nieokreślony (art. 14 ust. 1)**. Ustawodawca pozostawia stronom znaczną swobodę w tym zakresie, nie wprowadzając maksymalnych okresów obowiązywania układów terminowych. Jednocześnie przewidziano możliwość **przedłużenia obowiązywania układu zawartego na czas określony** – strony mogą przed upływem tego terminu zdecydować o jego przedłużeniu na kolejny czas określony albo na czas nieokreślony (**art. 14 ust. 2**). Rozwiązanie to sprzyja stabilizacji regulacji układowej i ogranicza ryzyko „luk normatywnych” po wygaśnięciu układu. Jeżeli układ został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową, w okresie jego obowiązywania wszelkie czynności dotyczące układu (np. zmiany, interpretacje, oceny przestrzegania) podejmują organizacje, które go zawarły (**art. 14 ust. 3**). Ustawa dopuszcza także możliwość wstąpienia w prawa i obowiązki strony układu przez podmiot, który pierwotnie go nie zawarł, o ile strony wyrażą na to zgodę (**art. 14 ust. 4**).

Wejście w życie układu

Kluczowym elementem nowej regulacji jest **powiązanie wejścia w życie układu zbiorowego z jego zgłoszeniem do KEUZP**. Zgodnie z **art. 16 ust. 1** - układ wchodzi w życie w terminie w nim określonym, **nie wcześniej jednak niż z dniem prawidłowego zgłoszenia do ewidencji**. Oznacza to, że zgłoszenie ma charakter konstytutywny: bez niego układ nie wywołuje skutków prawnych.

Ustawodawca wprost przesądza, że **postanowień układu zbiorowego pracy niezgłoszonego do KEUZP nie stosuje się (art. 16 ust. 2)**. Rozwiązanie to wzmacnia przejrzystość systemu i umożliwia realne monitorowanie zasięgu rokowań zbiorowych, ale jednocześnie nakłada na strony układu obowiązek dochowania staranności w zakresie formalnym.

Istotnym elementem ochrony stabilności stosunków prawnych jest **zakaz nadawania układowi mocy wstecznej**. Zgodnie z **art. 16 ust. 3** - nie jest dopuszczalne retroaktywne stosowanie postanowień układu, **z wyjątkiem tych, które są korzystniejsze dla osób nim objętych**. Wyjątek ten nawiązuje bezpośrednio do ogólnych zasad prawa pracy i pozwala na objęcie pracowników korzystniejszymi regulacjami także za okres wcześniejszy, o ile strony tak postanowią.

Skutki normatywne układu

Najważniejszym skutkiem wejścia w życie układu zbiorowego pracy jest jego **normatywne oddziaływanie na indywidualne stosunki zatrudnienia**. Mechanizm ten opiera się na **art. 9 § 1 Kodeksu pracy**, zgodnie z którym postanowienia układów zbiorowych pracy stanowią źródło prawa pracy i kształtują treść stosunku pracy obok przepisów powszechnie obowiązujących. Przepis ten pozostaje niezmieniony, a nowa ustawa rozwija jego praktyczne konsekwencje.

Zgodnie z **art. 16 ust. 4 ustawy** - postanowienia układu zbiorowego pracy, które są **korzystniejsze dla osób nim objętych, z dniem wejścia w życie układu zastępują z mocy prawa** dotychczasowe warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę wykonywania pracy zarobkowej. Oznacza to automatyczny skutek normatywny, niewymagający zawierania aneksów ani indywidualnych oświadczeń woli.

Jeżeli jednak postanowienia nowego układu są **mniej korzystne** dla pracowników niż dotychczasowe warunki - ich wprowadzenie wymaga zastosowania **wypowiedzenia**

zmieniającego, o którym mowa w **art. 42 Kodeksu pracy (art. 16 ust. 5 ustawy)**. Co istotne: przy takim wypowiedzeniu **nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzania warunków umowy o pracę**, co stanowi istotne wzmocnienie skuteczności układu jako instrumentu regulacyjnego.

W odniesieniu do osób wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy - mniej korzystne postanowienia układu mogą być wprowadzone wyłącznie w sposób przewidziany w umowie stanowiącej podstawę wykonywania pracy zarobkowej, a w razie braku odpowiednich postanowień - **nie wywołują one skutków prawnych (art. 16 ust. 6)**.

Granice dopuszczalnej ingerencji układu w indywidualne stosunki pracy wyznacza **art. 18 § 1 Kodeksu pracy**, który stanowi, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Zasada ta znajduje bezpośrednie odzwierciedlenie w **art. 16 ust. 7 ustawy**, zgodnie z którym postanowienia układu mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych są **nieważne z mocy prawa**.

Relacja układu zakładowego i ponadzakładowego

Ustawa jednoznacznie reguluje relację między **układem zakładowym a ponadzakładowym**, opierając ją na zasadzie uprzywilejowania układu ponadzakładowego. Zgodnie z **art. 17** - postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy **nie mogą być mniej korzystne** dla osób nim objętych niż postanowienia obejmującego ich ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Zasada ta pełni funkcję ochronną, zapobiegając obniżaniu standardów wynegocjowanych na wyższym poziomie rokowań.

Jednocześnie nie wyklucza ona dalszego polepszania warunków na poziomie zakładu pracy – układ zakładowy może przewidywać rozwiązania korzystniejsze niż ponadzakładowe, zgodnie z ogólną zasadą uprzywilejowania pracownika wyrażoną w **art. 9 § 2 k.p.** i **art. 18 k.p.** W ten sposób ustawa zachowuje hierarchiczną, ale elastyczną strukturę regulacji układowej, sprzyjając zarówno stabilności standardów branżowych, jak i ich rozwojowi na poziomie zakładowym.

Punkt piąty

Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy i sprawozdawczość

Wersja minimum: Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP) to centralna ewidencja prowadzona przez ministra właściwego do spraw pracy w systemie teleinformatycznym (art. 30 ust. 1–2 uzp). W KEUZP ewidencjonuje się układy zbiorowe pracy i protokoły dodatkowe, a także porozumienia zbiorowe (w tym także określone porozumienia pozaustawowe dotyczące warunków płacy) i protokoły do nich (art. 30 ust. 2–3 uzp). Zgłoszenie ma znaczenie praktyczne: postanowień układu niezgłoszonego do KEUZP nie stosuje się (art. 16 ust. 2 uzp). Ewidencja jest jawna w tym sensie, że treść cyfrowego odwzorowania dokumentów jest udostępniana w trybie dostępu do informacji publicznej (art. 32 ust. 2 uzp), a zakres danych (m.in. tytuł, daty, strony, zakres przedmiotowy, liczba osób objętych z podziałami, dane sektorowe i PKD) wynika z formularza zgłoszenia (art. 33 ust. 1 uzp).

Ustawa przewiduje okres przejściowy do czasu utworzenia KEUZP: obowiązek zgłaszania informacji realizuje się przez przekazanie zgłoszenia elektronicznie do ministra wraz z cyfrowym odwzorowaniem dokumentu i podpisem kwalifikowanym albo zaufanym (art. 52 ust. 3 uzp), a minister ma obowiązek przesłać potwierdzenie prawidłowego zgłoszenia w terminie 3 miesięcy (art. 52 ust. 4 uzp). Jednocześnie KEUZP jako system ma zostać utworzona w terminie 2 lat od wejścia w życie ustawy (art. 52 ust. 1 uzp), a termin jej utworzenia jest ogłaszany komunikatem w Monitorze Polskim co najmniej miesiąc wcześniej (art. 53 uzp). Sprawozdawczość wobec Komisji Europejskiej opiera się na danych o liczbie osób objętych (z art. 33 ust. 1 pkt 6 uzp) i jest przekazywana co dwa lata do 1 października roku sprawozdawczego (art. 35 ust. 1–2 uzp), przy czym pierwsze sprawozdanie obejmuje lata 2021–2023 (art. 55 ust. 1 uzp) i może nie zawierać danych niedostępnych przed 15 listopada 2024 r. (art. 55 ust. 2 uzp). W praktyce okres przejściowy jest „obsługiwany” także instrukcyjnie przez MRPIPS, a wzory zgłoszeń są udostępnione na stronie ministerstwa („Wzory wniosków”).

Cel i funkcjonowanie KEUZP

Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP) to centralna, elektroniczna ewidencja prowadzona przez ministra właściwego do spraw pracy w systemie



teleinformatycznym. Jej podstawowym celem jest zapewnienie jednolitego sposobu **rejestracji, udostępniania i analizy** danych o układach zbiorowych pracy oraz o porozumieniach zbiorowych podlegających wpisowi (art. 30 ust. 1–2 uzp). [ISAP](#)

KEUZP ma również wymiar praktyczny: prawidłowe zgłoszenie układu do ewidencji jest warunkiem jego skuteczności, ponieważ postanowień układu niezgłoszonego do KEUZP **nie stosuje się** (art. 16 ust. 2 uzp). Ewidencja ma charakter **jawny** dokumenty i informacje są udostępniane jako informacja publiczna (art. 32 ust. 2 uzp), co ma ułatwiać dostęp do treści układów i porozumień, porównywanie standardów oraz analizę praktyki rokowań. [ISAP](#)

Okres przejściowy przed uruchomieniem KEUZP

Ustawa weszła w życie **13 grudnia 2025 r.** i jednocześnie przewidziała tzw. **okres przejściowy** czas między wejściem w życie nowych zasad a uruchomieniem KEUZP jako systemu teleinformatycznego. W tym okresie obowiązek zgłaszania informacji wymaganych ustawą jest realizowany „zastępczo”, tj. przez przekazanie zgłoszenia drogą elektroniczną do ministra właściwego do spraw pracy (art. 52 ust. 3 uzp).

Najważniejsze elementy okresu przejściowego:

- **Jak dokonać zgłoszenia:** zgłoszenie składa się elektronicznie do MRPiPS (ministra właściwego ds. pracy). Zgłoszenia można dokonać przez **e-Doręczenia, Elektroniczną Skrzynkę Podawczą (ESP)** albo przez adres mailowy **ewidencja.uzp@mrpips.gov.pl**. **Wymogi formalne:** zgłoszenie powinno być opatrzone **kwalifikowanym podpisem elektronicznym albo podpisem zaufanym** i zawierać **cyfrowe odwzorowanie** treści układu, porozumienia lub protokołu dodatkowego; odwzorowanie cyfrowe powinno być przekazane jako **oddzielny plik PDF** (załącznik).
- **Kiedy zgłoszenie jest skuteczne:** w okresie przejściowym zgłoszenie uważa się za skutecznie dokonane dopiero wtedy, gdy podmiot zgłaszający otrzyma od ministra **potwierdzenie prawidłowego dokonania zgłoszenia**.
- **Termin potwierdzenia:** potwierdzenie ma być przesłane w terminie **3 miesięcy** od dnia wpływu zgłoszenia.
- **Numer ewidencyjny:** w okresie przejściowym minister nadaje **nowy numer ewidencyjny wyłącznie nowym układom** oraz wskazanym porozumieniom

zawartym po wejściu ustawy w życie; **protokoły dodatkowe nie otrzymują numerów ewidencyjnych** w okresie przejściowym.

- **Co trzeba zgłaszać:** zgłoszeniu podlegają m.in. zdarzenia wskazane w art. 34 ust. 1–2 uzp - w tym zawarcie układu lub protokołu dodatkowego, przedłużenie obowiązywania, wstąpienie w prawa i obowiązki strony układu, wystąpienie z ponadzakładowego układu, rozwiązanie układu, odstąpienie od stosowania zakładowego układu, a także zawarcie porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego do porozumienia.
- **Akty zawarte wcześniej:** układy i protokoły dodatkowe zarejestrowane wcześniej **nie podlegają ponownemu zgłoszeniu** w związku z wejściem w życie ustawy.

Wzory dokumentów potrzebnych do zgłoszeń ministerstwo udostępniło na stronie: „**Wzory wniosków**” (w tym wzory zgłoszeń ZUZP, PUZP, porozumień zbiorowych i protokołów dodatkowych).

Zakres danych zgłaszanych do ewidencji

W zgłoszeniu przekazuje się m.in. informacje o: tytule układu/porozumienia, datach zawarcia i wejścia w życie, okresie obowiązywania, stronach (siedziby, adresy e-mail), zakresie przedmiotowym, **liczbie osób objętych** (w miarę dostępności z podziałem m.in. na płeć, wiek, niepełnosprawność, wielkość przedsiębiorstwa i sektor), liczbie pracodawców objętych oraz danych pracodawców (w tym REGON i **PKD**).

Brak kontroli treści

KEUZP nie jest mechanizmem kontroli legalności układów. Minister jako administrator ewidencji **nie dokonuje weryfikacji treści** zgłoszeń i dokumentów pod kątem zgodności z prawem pracy (art. 32 ust. 1 uzp). Konsekwencją jest przeniesienie ciężaru „jakości regulacji” na strony rokowań (staranność w tworzeniu treści) oraz na mechanizmy kontroli następczej (w tym sądowej).

Sprawozdawczość wobec Komisji Europejskiej

Na podstawie danych z ewidencji minister sporządza sprawozdania dotyczące **wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych** i przekazuje je Komisji Europejskiej (art. 35 uzp). Wskaźnik ten służy monitorowaniu realizacji zobowiązań wynikających z dyrektywy 2022/2041, w szczególności w zakresie promowania rokowań zbiorowych.

