

Sprawozdanie ze spotkania on-line w dniu 19 grudnia 2025

Czas trwania spotkania: 15:00-17:00

Ilość uczestników spotkania: 24 osoby.

Spotkanie odbyło się w dniu 19 grudnia 2025 r. w formule online i dotyczyło wdrażania art. 4 dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych, ustawy z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (weszła w życie 13 grudnia 2025 r.) oraz Planu Działań na rzecz Wspierania Rokowań Zbiorowych.

W części wstępnej Barbara Surdykowska zwróciła uwagę, że Plan Działań został w praktyce opracowany samodzielnie przez władzę publiczną. Partnerzy społeczni nie przedstawili w ramach Rady Dialogu Społecznego wspólnych postulatów, co ograniczyło realny wpływ dialogu społecznego na kształt dokumentu.

Plan Działań na rzecz Wspierania Rokowań Zbiorowych przewiduje w szczególności następujące działania: wdrożenie ustawy z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych; prowadzenie spotkań informacyjno-promocyjnych dotyczących znaczenia i korzyści wynikających z rokowań zbiorowych; wypracowanie systemu zachęt dla pracodawców i partnerów społecznych do zawierania układów zbiorowych; realizację szkoleń dla partnerów społecznych, w tym negocjatorów i mediatorów; przegląd wybranych przepisów prawa pod kątem ich wpływu na rokowania zbiorowe; analizę możliwości wprowadzenia mechanizmów cyklicznych rokowań zbiorowych; instytucjonalne wzmocnienie procesu rokowań zbiorowych, w tym poprzez uaktywnienie Rady Dialogu Społecznego; opracowanie wzorcowych układów zbiorowych pracy oraz realizację działań edukacyjnych w zakresie zbiorowego prawa pracy.

W dalszej części spotkania Sławomir Adamczyk podkreślił, że istotnym problemem pozostaje niemal całkowita bierność organizacji pracodawców w pracach Rady Dialogu Społecznego w obszarze rokowań zbiorowych. Zwrócił uwagę, że jedynie Konfederacja Lewiatan przedstawiła uwagi do Planu, przy czym miały one bardzo ograniczony zakres. Barbara Surdykowska wskazała jednocześnie, że niezależnie od zapisów Planu kluczowe



znaczenie mają wewnętrzne działania NSZZ „Solidarność”, w tym systematyczna ocena, czy przyjęte założenia są faktycznie realizowane w praktyce.

Barbara Surdykowska przedstawiła główne założenia ustawy z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, informując uczestników o możliwości zapoznania się ze szczegółowym omówieniem ustawy na stronie NSZZ „Solidarność”. Zwróciła również uwagę, że w ramach realizowanego projektu prowadzony jest stały, powtarzalny cykl szkoleń dotyczących nowych regulacji.

W dyskusji liderzy związkowi wskazywali na wciąż nierozwiązany problem tzw. „jazdy na gapę” oraz potrzebę wypracowania narzędzi umożliwiających przyznawanie w ramach układów zbiorowych określonych korzyści wyłącznie członkom związku zawodowego, jako elementu wzmacniania uzwiązkowienia.

Barbara Surdykowska odniosła się również do tzw. „ekspertyz wycinkowych” przygotowywanych w ramach Projektu, zapowiadając podjęcie starań, aby jedna z kolejnych opinii dotyczyła zjawiska „jazdy na gapę”. Podkreśliła jednocześnie potrzebę pogłębionej wewnętrznej dyskusji w NSZZ Solidarność, wskazując na napięcie pomiędzy oczekiwaniami liderów zakładowych (wzmocnienie profitów dla członków związku, a nawet postulaty układów zbiorowych adresowanych wyłącznie do członków) a rolą central związkowych, które reprezentują ogół pracowników, co stanowi podstawę ich udziału m.in. w opiniowaniu projektów aktów prawnych w procesie legislacyjnym.

Część poświęcona nowej ustawie została uzupełniona omówieniem instytucji mediacji w toku rokowań nad układem zbiorowym pracy (dr Agnieszka Zwolińska, Uniwersytet Warszawski). Prelegentka wskazała, że trudno mówić o odrębnie ukształtowanej mediacji w procesie negocjowania układu, ponieważ ustawa zawiera jedynie mechaniczne odesłanie do przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, co w praktyce może okazać się niewystarczające.

Dr Anna Reda-Ciszewska (NSZZ „Solidarność”, UKSW) omówiła zagadnienia związane z wejściem w życie ustawy, zwracając m.in. uwagę na problemy z jej stosowaniem wobec osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Z kolei dr hab. Marcin Zieleniecki (NSZZ „Solidarność”, Uniwersytet Gdański) wskazał na ograniczony zakres materii, która może być regulowana w regulaminach pracy i wynagradzania w porównaniu z układem zbiorowym pracy.

