

Ustawa o szczególnych rozwiązaniach w zakresie gospodarowania czasem pracy w zakładach pracy

Art. 1.

- § 1 Ustawa ma zastosowanie do pracodawców w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy będących przedsiębiorcami w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 6 marca 2018r. – Prawo przedsiębiorców oraz do pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi nieposiadającymi osobowości prawnej zatrudniających pracowników w związku z obsługą przedsiębiorstwa.
- § 2. Na mocy zakładowego układu zbiorowego pracy zawartego na podstawie tej ustawy można w okresie i w zakresie w nim określonym odstąpić od regulacji Działu VI kodeksu prac z zastrzeżeniem § 4 i 5.
- § 3. Jeśli w zakładzie pracy według stanu na dzień wejścia w życie niniejszej ustawy nie obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy, układ zbiorowy pracy zawarty na podstawie § 2 może regulować warunki stosunku pracy o których mowa w art. 240. § 1 ust. 1) kodeksu pracy.
- § 4. Zakładowy układ zbiorowy pracy nie może zawierać uregulowań mniej korzystnych dla pracowników niż Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy.
- § 5. Zakładowy układ zbiorowy pracy nie może odstąpić od stosowania następujących przepisów kodeksu pracy 132 § 1, 133, 142¹, 145, 148, 149, 151. § 1 i § 2, 151⁷, 151⁸-151¹² k.p.
- § 6. W zakresie i w czasie obowiązywania zakładowego układu zbiorowego zawartego na podstawie tej ustawy, nie stosuje przepisów układu zbiorowego pracy którym objęty jest pracodawca oraz innych niż zakładowy układ zbiorowy pracy źródeł prawa pracy o których mowa w art. 9 kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do obowiązków wynikających z porozumień zbiorowych nie opartych na ustawie oraz do treści umów o pracę podpisanych przed dniem podpisania układu.
- § 7. Strony układu zbiorowego mają prawo dokonywania w nich zmian w każdym czasie.
- § 8. W stosunku do warunków pracy wprowadzonych na podstawie układu zbiorowego zawartego na podstawie tej ustawy lub zmian do niego nie stosuje się art. 241¹³ k.p.
- § 9. Układ zbiorowy zawarty na podstawie tej ustawy może być zawarty na okres nie dłuższy niż 24 miesiące licząc od dnia jego rejestracji

Art. 2.

- § 1. Układ zbiorowy pracy o którym mowa w art. 1 § 2 może być zawarty przez pracodawcę o którym mowa w art. 1 § 1 pod warunkiem, że jego stroną będzie organizacja związkowa reprezentatywna w rozumieniu art. 25³ ust. 1 pkt. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych o ile zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy lub wszystkie organizacje związkowe spełniające to kryterium, na warunkach określonych w § 3 .
- § 2. Za zgodą związków zawodowych spełniających kryteria o których mowa w § 1, stroną układu zbiorowego może być także zakładowa organizacja związkowa niespełniająca kryteriów reprezentatywności.
- § 3. Zakładowe organizacje związkowe, które nie spełniają kryterium o którym mowa w § 1, mogą być stroną zakładowego układu zbiorowego pracy zawartego na podstawie tej ustawy jeśli wyłonią wspólną reprezentację związkową, która łącznie spełnia kryteria reprezentatywności określone w tym przepisie.
- § 4. Reprezentatywność związku zawodowego określa się na podstawie informacji o której mowa art. 25¹ ust 1 ustawy o związkach zawodowych aktualnej na dzień podpisania układu zbiorowego pracy informacji o której mowa art. 25¹ ust 1 ustawy o związkach zawodowych.
- § 5. Jeśli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa o której mowa w § 1 lub inne zakładowe organizacje związkowe nie wyłonią wspólnej reprezentacji o której mowa w § 3, zakładowy układ zbiorowy o którym mowa w art. 1 § 2 może być zawarty ze wskazanym organem reprezentatywnej organizacji związkowej w rozumieniu art. 23 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Pracodawca pokrywa koszty związane z uczestnictwem w negocjacjach co najmniej dwóch osób reprezentujących taki związek, koszty związane z konsultacjami z załogą zakładu pracy oraz monitorowaniem stosowania układu. Ogólnopolska organizacja związkowa nie może odmówić zgody na podjęcie rokowań układowych, chyba że pracodawca nie zapewnił związanych z tym kosztów.
- § 6. Wskazania organizacji związkowej o której mowa w § 5 dokonują działające u pracodawcy wspólnie zakładowe organizacje związkowe lub co najmniej reprezentatywne organizacje związkowe. W przypadku niezajęcia przez związki zawodowe wspólnego stanowiska w terminie 7 dni, lub gdy stanowiska w tym terminie nie zajmie jedyny działający u pracodawcy związek zawodowy, lub gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, ogólnopolski związek zawodowy o

którym mowa w § 5 może być wskazany przez radę pracowników wyłonioną na podstawie ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Jeśli u pracodawcy nie działa rada pracowników lub rada pracowników nie wskaże organizacji związkowej w terminie 7 dni, związek zawodowy o którym mowa w § 5 może zostać wskazany przez przedstawicieli pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

- § 7. Utrata reprezentatywności o której mowa w § 1 i § 3 w trakcie obowiązywania układu nie pozbawia zakładowej organizacji związkowej lub wspólnej reprezentacji związkowej statusu strony układu. Nabycie kryteriów reprezentatywności o której mowa w § 1 i § 3 w trakcie obowiązywania układu nie skutkuje prawem do przystąpienia do niego w charakterze strony, chyba, że strony układu się na to zgodzą.
- § 8. W przypadku, którym w trakcie obowiązywania układu zbiorowego będący stroną porozumienia związek zawodowy przestał istnieć lub utracił prawa zakładowej organizacji związkowej postanowienia układu zbiorowego stosuje do końca okresu na jaki został zawarty,
- § 9. W przypadku, o który mowa w § 7 pracodawca ma obowiązek w terminie 14 dni od powzięcia o tym wiedzy zwrócić się do innych zakładowych organizacji związkowych spełniających kryteria o których mowa w § 1 i § 3 z wnioskiem o przystąpienie do układu zbiorowego w charakterze strony. W przypadku braku takich związków lub w przypadku odmowy przystąpienia do układu przepisu § 5 i § 6 stosuje się odpowiednio.
- § 10. W przypadku przejęcia zakładu pracy lub jego części w trybie art. 23¹ k.p. postanowienia układu mają zastosowanie do pracowników poprzedniego pracodawcy pod warunkiem podpisania nowego układu zbiorowego pracy najpóźniej w terminie 14 dni od dnia przejścia. Układ zbiorowy pracy może być podpisany przed datą przejęcia zakładu pracy lub jego części przez przyszłego pracodawcę.

Art. 3.

- §1. Przepisy art. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, zawartych przez organizacje przedsiębiorców oraz samorządy zawodowe zrzeszające przedsiębiorców z co najmniej jedną ogólnopolską organizacją związkową reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego. Art. 2 § 5 stosuje się odpowiednio.
- §2. Układu zbiorowego o którym mowa w §1 nie stosuje się, jeśli pracodawca zawarł zakładowy układ zbiorowy pracy na podstawie tej ustawy.

Art. 4

- §1. Układ zbiorowy przyjęty na podstawie tej ustawy podlega wpisowi do rejestru, zgodnie z art. 241¹¹ k.p. z zastrzeżeniem przepisów poniższych.
- §2. Układ zbiorowy podlega rejestracji w ciągu:
- 1) 21 dni - w odniesieniu do układu ponadzakładowego,
 - 2) 14 dni - w odniesieniu do układu zakładowego
- od dnia złożenia wniosku w tej sprawie przez jedną ze stron układu.
- §3. Wniosek powinien być złożony za pośrednictwem poczty elektronicznej na adres e-mail podany w tym celu przez organ. Wnioskodawca ma obowiązek podać odpowiednie dane kontaktowe stron układu oraz osób je reprezentujących, takie jak numery telefonu i adresy e-mail, celem dokonywania czynności określonych w ustawie.
- §4. Jeżeli postanowienia układu są niezgodne z prawem, organ uprawniony do jego rejestracji może:
- 1) za zgodą stron układu wpisać układ do rejestru bez tych postanowień w terminie maksymalnie 3 dni od wyrażenia zgody przez strony;
 - 2) wezwać strony układu do dokonania w układzie odpowiednich zmian w terminie 3 dni.
- §5. Organ uprawniony do rejestracji może informować o niezgodności z prawem lub wzywać do dokonania odpowiednich zmian za pośrednictwem środków porozumiewania się na odległość, w szczególności na adresy e-mail podane przez strony układu. Organ może zarządzić posiedzenie wyjaśniające z udziałem stron, które może się odbyć w formie zdalnej.
- §6. Strony mogą wyrazić zgodę lub dokonać odpowiednich zmian w układzie za pośrednictwem środków porozumiewania się na odległość, w szczególności na adres e-mail podany przez organ.
- §7. Organ informuje strony układu za pośrednictwem środków porozumiewania się na odległość o decyzji o zaakceptowaniu układu w terminie do 14 dni od daty złożenia wniosku o którym mowa w § 3.
- § 8. Organ nie podejmuje decyzji o zarejestrowaniu lub odmowie rejestracji układu przed otrzymaniem oryginału układu.
- § 9. Wpis do rejestru decyzji o zarejestrowaniu lub odmowie rejestracji układu następuje w terminie 3 dni od dnia otrzymania przez organ oryginału układu.
- §10. W ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia o odmowie rejestracji przysługuje odwołanie:
- 1) stronom układu ponadzakładowego - do Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie;

2) stronom układu zakładowego - do właściwego dla siedziby pracodawcy sądu rejonowego - sądu pracy.

§11. Odwołanie składa się za pośrednictwem organu uprawnionego do rejestracji. Organ uprawniony do rejestracji przekazuje odwołanie wraz z dokumentacją w formie elektronicznej właściwemu sądowi, wraz z danymi kontaktowymi osób reprezentujących strony układu. Organ uprawniony może uwzględnić odwołanie i zarejestrować układ zbiorowy.

§12. Czynności procesowe dotyczące odwołania od odmowy rejestracji układu zbiorowego dokonywane są w formie elektronicznej. Sąd I instancji powinien rozpatrzyć sprawę w terminie 14 dni.

Art. 5

. W zakresie nieuregulowanym ustawą przepisy kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.