

USTAWA
z dnia 29 września 1994 r.

o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw

Opracowano na
podstawie: Dz.U.
1994 Nr 113, poz.
547, z 1995 r. Nr 1,
poz. 2, z 1996 r. Nr
87, poz. 396, z 2000 r.
Nr 120, poz. 1278.

Art. 1.

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 141, z 1975 r. Nr 16, poz. 91, z 1981 r. Nr 6, poz. 23, z 1982 r. Nr 31, poz. 214, z 1985 r. Nr 20, poz. 85 i Nr 35, poz. 162, z 1986 r. Nr 42, poz. 201, z 1987 r. Nr 21, poz. 124, z 1988 r. Nr 20, poz. 134, z 1989 r. Nr 20, poz. 107 i Nr 35, poz. 192, z 1990 r. Nr 4, poz. 19, Nr 43, poz. 251 i Nr 55, poz. 319 oraz z 1991 r. Nr 53, poz. 226, Nr 55, poz. 236 i 237) dział jedenasty otrzymuje brzmienie:

"Dział jedenasty

Układy zbiorowe pracy

Rozdział I

Przepisy ogólne

Art. 238. §1. Ilekroć w przepisach działu jest mowa o ponadzakładowej organizacji związkowej, należy przez to rozumieć organizację związkową, będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją między-związkową (konfederacją).

§ 2. Przepisy rozdziału odnoszące się do:

- 1) układu - stosuje się odpowiednio do układu ponadzakładowego i układu zakładowego,
- 2) pracodawców - stosuje się odpowiednio do pracodawcy.

Art. 239. §1. Układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

§2. Układem mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy; układem mogą być również objęci emeryci i renciści.

§3. Układu nie zawiera się dla: mianowanych pracowników urzędów państwowych, mianowanych pracowników samorządowych, sędziów i prokuratorów.

Art. 240. §1 Układ określa:

- 1) warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, z zastrzeżeniem §3,

2) wzajemne zobowiązania stron układu.

§2. Układ może określać inne sprawy poza wymienionymi w §1, nie uregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

§3. Układ nie może określać:

- 1) zasad szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy,
- 2) uprawnień przysługujących w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, z wyjątkiem przysługującego z tego tytułu wynagrodzenia lub odszkodowania,
- 3) odpowiedzialności porządkowej oraz dyscyplinarnej,
- 4) urlopów macierzyńskich i wychowawczych,
- 5) ochrony wynagrodzenia za pracę.

Art. 241. Postanowienia układu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż ustawowe przepisy prawa pracy lub przepisy wydane na ich podstawie.

Art. 241¹. Strony, określając wzajemne zobowiązania przy stosowaniu układu, mogą w szczególności ustalić:

- 1) sposób publikacji układu i rozpowszechniania jego treści,
- 2) tryb dokonywania okresowych ocen funkcjonowania układu,
- 3) tryb wyjaśniania treści postanowień układu oraz rozstrzygania sporów między stronami w tym zakresie,
- 4) wzajemne obowiązki dotyczące przestrzegania postanowień układu.

Art. 241². §1. Zawarcie układu następuje w drodze rokowań.

§2. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu jest obowiązany powiadomić o tym każdą organizację związkową reprezentującą pracowników, dla których ma być zawarty układ, w celu wspólnego prowadzenia rokowań przez wszystkie organizacje związkowe.

§3. Strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań:

- 1) w celu zawarcia układu dla pracowników nie objętych układem,
- 2) w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników,
- 3) jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty, albo po dniu wypowiedzenia układu.

Art. 241³. §1. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznym interesów drugiej strony. Oznacza to w szczególności:

- 1) uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców,
- 2) powstrzymywanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców,
- 3) poszanowanie interesów pracowników nie objętych układem.

§2. Strony układu mogą określić tryb rozstrzygania kwestii spornych związanych z przedmiotem rokowań lub innych spornych zagadnień, które mogą wyłonić się w trakcie tych rokowań. W takim przypadku nie mają zastosowania przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, chyba że strony postanowią o ich stosowaniu w określonym zakresie.

Art. 241⁴. §1. Pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom związków zawodowych prowadzącym rokowania informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego.

§2. Przedstawiciele związków zawodowych są obowiązani do nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

§3. Na żądanie każdej ze stron może być powołany ekspert, którego zadaniem jest przedstawienie opinii w sprawach związanych z przedmiotem rokowań. Koszty ekspertyzy pokrywa strona, która żądała powołania eksperta, chyba że strony postanowią inaczej.

§4. Przepisy § 1-3 nie naruszają przepisów o ochronie tajemnicy państwowej i służbowej.

Art. 241⁵. §1. Układ zawiera się w formie pisemnej na czas nie określony lub na czas określony.

§2. W układzie ustala się zakres jego obowiązywania oraz wskazuje siedziby stron układu.

§3. Przed upływem terminu obowiązywania układu zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać układ za zawarty na czas nie określony.

Art. 241⁶. §1. Treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony.

§2. Wyjaśnienia treści postanowień układu, dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Wyjaśnienia udostępnia się stronom porozumienia.

Art. 241⁷. §1. Układ rozwiązuje się:

- 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron,

- 2) z upływem okresu, na który został zawarty,
 - 3) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.
- §2. Oświadczenie stron o rozwiązaniu układu oraz wypowiedzenie układu następuje w formie pisemnej.
- §3. Okres wypowiedzenia układu wynosi trzy miesiące kalendarzowe, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.
- §4. W razie rozwiązania lub wypowiedzenia układu, do czasu zawarcia nowego układu, obowiązuje układ dotychczasowy, chyba że strony oświadczą, iż nie zamierzają zawrzeć nowego układu.
- §5. Jeżeli strony oświadczą, że nie zamierzają zawrzeć nowego układu, postanowienia układu dotychczasowego tracą moc obowiązującą z dniem jego rozwiązania. Warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunków pracy, wynikające z dotychczasowego układu, obowiązują także po rozwiązaniu układu do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków.

Art. 241⁸. §1. W okresie jednego roku od dnia przejęcia pracowników przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹ stosuje się do nich postanowienia układu, którym byli objęci przed przejęciem. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu.

- §2. Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków.
- §3. Jeżeli w związku z przejęciem pracowników na zasadach określonych w art. 23¹ nowy pracodawca przejmuje również inne osoby objęte układem obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, nowy pracodawca stosuje postanowienia układu dotyczące tych osób przez okres jednego roku od dnia przejęcia.
- §4. Jeżeli pracownicy przed ich przejęciem byli objęci układem ponadzakładowym, obowiązującym u nowego pracodawcy, przepisy § 1-3 stosuje się do układu zakładowego.

Art. 241⁹. §1. Zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

- §2. Jeżeli układ został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową, przez okres jego obowiązywania wszelkie czynności dotyczące tego układu podejmują organizacje związkowe, które go zawarły, z zastrzeżeniem § 3 i 4.

- §3. Strony układu mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, która nie zawarła układu lub która powstała po jego zawarciu.
- §4. Organizacja związkowa, która nie zawarła układu ponadzakładowego lub która powstała po jego zawarciu, wstępuje w prawa i obowiązki strony tego układu, gdy po jego zawarciu została stwierdzona reprezentatywność tej organizacji.
- §5. Informacja o wstąpieniu organizacji związkowej w prawa i obowiązki strony układu podlega zgłoszeniu do rejestru układów.

- Art. 241¹⁰. §1. Strony uprawnione do zawarcia układu mogą zawrzeć porozumienie o stosowaniu w całości lub w części układu, którego nie są stronami. Do porozumienia stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.
- §2. Organ rejestrujący porozumienie, o którym mowa w §1, powiadamia strony układu o rejestracji tego porozumienia.
 - §3. Zmiana postanowień układu przez strony, które zawarły ten układ, nie powoduje zmian w treści porozumienia, o którym mowa w §1.

Art. 241¹¹. §1. Układ podlega wpisowi do rejestru prowadzonego dla:

- 1) układów ponadzakładowych przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej,
 - 2) układów zakładowych przez właściwego okręgowego inspektora pracy.
- §2. Układ zawarty zgodnie z prawem podlega rejestracji w ciągu:
- 1) trzech miesięcy - w odniesieniu do układu ponadzakładowego,
 - 2) jednego miesiąca - w odniesieniu do układu zakładowego,
- od dnia złożenia wniosku w tej sprawie przez jedną ze stron układu.
- §3. 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,
 - 2) wezwać strony układu do dokonania w układzie odpowiednich zmian w terminie 14 dni.
 - §4. Jeżeli strony układu nie wyrażą zgody na wpisanie układu do rejestru bez postanowień niezgodnych z prawem lub nie dokonają w terminie odpowiednich zmian w układzie, organ uprawniony do rejestracji układu odmawia jego rejestracji.
 - §5. W ciągu 30 dni od dnia zawiadomienia o odmowie rejestracji przysługuje odwołanie:

- 1) stronom układu ponadzakładowego - do Sądu Wojewódzkiego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie,
- 2) stronom układu zakładowego - do właściwego dla siedziby pracodawcy sądu rejonowego - sądu pracy.

Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

- §6. Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowy tryb postępowania w sprawie rejestracji układów oraz wzór rejestru układów.

Art. 241¹². §1. Układ wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania.

§2. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zawiadomić pracowników o wejściu układu w życie, o zmianach dotyczących układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu,
- 2) dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy układu,
- 3) na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść.

Art. 241¹³. §1. Korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

§2. Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

Rozdział II

Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy

Art. 241¹⁴. §1. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, zwany dalej "układem ponadzakładowym", zawierają:

- 1) ze strony pracowników właściwy statutowo organ ponadzakładowej organizacji związkowej,
- 2) ze strony pracodawców:
 - a) właściwy statutowo organ organizacji pracodawców - w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców,
 - b) właściwy minister - w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej,
 - c) przewodniczący zarządu gminy (przewodniczący zarządu związku komunalnego) - w imieniu

pracodawców zatrudniających pracowników
samorządowych jednostek sfery budżetowej.

- §2. Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze zarządzenia, ogólnokrajowe podmioty gospodarcze, ze strony których układ ponadzakładowy może być zawarty przez statutowe organy tych podmiotów.

Art. 241¹⁵. Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego przysługuje:

- 1) organizacjom pracodawców i innym podmiotom uprawnionym do zawarcia układu ze strony pracodawców,
- 2) każdej ponadzakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracowników, dla których ma być zawarty układ.

Art. 241¹⁶. §1. Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

- §2. Jeżeli w ciągu 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu ponadzakładowego organizacje związkowe nie przystąpią do rokowań w trybie określonym w §1, do prowadzenia rokowań w celu zawarcia tego układu są uprawnione organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu przepisów art. 241¹⁷.

- §3. Reprezentatywne organizacje związkowe prowadzą rokowania w trybie określonym w §1.

- §4. Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona ponadzakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań, gdy są one prowadzone w trybie określonym w § 1.

- §5. Jeżeli w trakcie rokowań prowadzonych w trybie określonym w § 2 i 3 zostanie stwierdzona reprezentatywność ponadzakładowej organizacji związkowej, przepis §4, stosuje się odpowiednio.

- §6. Układ ponadzakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem.

Art. 241¹⁷. §1. Reprezentatywną organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa zrzeszająca:

- 1) co najmniej pięćset tysięcy pracowników lub
- 2) co najmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej niż pięć tysięcy pracowników, lub
- 3) największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy.

- §2. Z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności ponadzakładowa organizacja związkowa występuje do Sądu

Wojewódzkiego w Warszawie, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

- §3. W przypadku stwierdzenia reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) z mocy prawa stają się reprezentatywne wchodzące w jej skład ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

Art. 241¹⁸. §1. Na wniosek ponadzakładowej organizacji związkowej lub organizacji pracodawców Minister Pracy i Polityki Socjalnej może rozszerzyć, w drodze zarządzenia, stosowanie układu ponadzakładowego w całości lub w części na pracowników nie objętych żadnym układem, gdy wymaga tego ważny interes społeczny, po zasięgnięciu opinii tej organizacji, która jest uprawniona do zawarcia układu ponadzakładowego z organizacją składającą wniosek. Rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego obowiązuje nie dłużej niż do czasu objęcia tych pracowników innym układem ponadzakładowym.

- §2. Przepis §1, zdanie pierwsze stosuje się odpowiednio w przypadku złożenia wniosku o odstąpienie od rozszerzenia stosowania układu. Przepis art. 241⁷ §5, zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

Art. 241¹⁹. §1. W razie połączenia lub podziału organizacji związkowej lub organizacji pracodawców albo innego podmiotu, który zawarł układ ponadzakładowy, ich prawa i obowiązki przechodzą na organizacje i podmioty powstałe w wyniku połączenia lub podziału.

- §2. W razie rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych, będących stroną układu ponadzakładowego, pracodawca może odstąpić od stosowania układu ponadzakładowego w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu, składając stosowne oświadczenie na piśmie pozostałej stronie tego układu. Przepis art. 241⁷ §5 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

- §3. W razie zniesienia urzędu ministra, który zawarł układ ponadzakładowy, jego prawa i obowiązki przechodzą na urząd ministra przejmujący zakres działania znoszonego urzędu.

Art. 241²⁰. §1. W razie gdy pracownicy łączonych zakładów pracy byli objęci różnymi układami ponadzakładowymi, nowy pracodawca wspólnie z zakładową organizacją związkową składa na piśmie oświadczenie, które z tych układów będą stosowane. Przepisy art. 241²⁵ stosuje się odpowiednio.

- §2. Oświadczenie, o którym mowa w §1, składa się stronom układów ponadzakładowych obowiązujących pracowników przed połączeniem zakładów pracy.
- §3. W okresie jednego roku od dnia połączenia zakładów pracy, warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy nie mogą być dla pracowników mniej korzystne od wynikających z układów ponadzakładowych, którymi byli oni objęci przed połączeniem. Przepis art. 241⁷ §5 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.
- §4. W razie gdy nie wszyscy pracownicy łączonych zakładów pracy byli objęci układami ponadzakładowymi, układ ponadzakładowy stosuje się do pracowników i innych osób dotychczas nim objętych. Pracodawca wspólnie z zakładową organizacją związkową może rozszerzyć stosowanie tego układu na wszystkich lub niektórych pracowników nie objętych dotychczas tym układem, powiadamiając o tym strony układu. Przepisy art. 241²⁵ stosuje się odpowiednio.

Art. 241²¹. W razie podziału zakładu pracy objętego układem ponadzakładowym pracodawców powstałych w wyniku podziału wiążą postanowienia tego układu.

Rozdział III

Zakładowy układ zbiorowy pracy

Art. 241²². Dla pracowników, z wyjątkiem zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, może być zawarty zakładowy układ zbiorowy pracy, zwany dalej "układem zakładowym".

Art. 241²³. Układ zakładowy zawiera pracodawca i zakładowa organizacja związkowa.

Art. 241²⁴. Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu zakładowego przysługuje:

- 1) pracodawcy,
- 2) każdej zakładowej organizacji związkowej.

Art. 241²⁵. §1. Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ zakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja.

§2. W razie niewyłonienia wspólnej reprezentacji, rokowania prowadzą działające wspólnie:

- 1) wszystkie zakładowe organizacje związkowe lub
- 2) niektóre z tych organizacji, wraz ze wspólną reprezentacją pozostałych organizacji związkowych.

§3. Jeżeli nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań w trybie określonym w § 1 i 2, rokowania mogą być prowadzone przez te organizacje związkowe, które zrzeszają łącznie co najmniej 50% pracowników oraz innych

osób wykonujących pracę na rzecz pracodawcy i wyłonią wspólną reprezentację lub przystąpią do wspólnych rokowań.

- §4. Na każdym etapie rokowań organizacje związkowe mogą wyłonić wspólną reprezentację lub prowadzić wspólne rokowania.
- §5. Jeżeli przed zawarciem układu zakładowego zostanie utworzona organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.
- §6. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania.

- Art. 241²⁶. §1. Postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego.
- §2. Układ zakładowy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy.

- Art. 241²⁷. §1. W celu uniknięcia lub ograniczenia zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy strony układu zakładowego mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania tego układu lub niektórych jego postanowień na okres nie dłuższy niż jeden rok. W takim przypadku przepisu art. 241²⁶ §1, nie stosuje się.
- §2. Porozumienie, o którym mowa w §1, podlega zgłoszeniu do rejestru układów zakładowych.
- §3. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w §1, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

- Art. 241²⁸. §1. Układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci tworzą organizację gospodarczą.
- §2. Układ zakładowy, o którym mowa w §1, ze strony pracodawców zawiera właściwy statutowo organ organizacji gospodarczej.

- Art. 241²⁹. §1. W razie podziału zakładu pracy lub zakładowej organizacji związkowej prawa i obowiązki stron układu zakładowego przechodzą na pracodawców lub organizacje związkowe powstałe w wyniku podziału.
- §2. W razie połączenia zakładowych organizacji związkowych, z których choćby jedna zawarła układ zakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia.
- §3. W razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ zakładowy, pracodawca może odstąpić od stosowania tego układu w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia

układu. Przepis art. 241⁷ §5, zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

§4. W razie gdy pracownicy łączonych zakładów pracy byli objęci różnymi układami zakładowymi, nowy pracodawca wspólnie z zakładową organizacją związkową ustala, który z tych układów będzie u niego stosowany do czasu zawarcia nowego układu zakładowego. Przepisy art. 241²⁰ §3 i art. 241²⁵ stosuje się odpowiednio.

§5. W razie gdy nie wszyscy pracownicy łączonych zakładów pracy byli objęci układami zakładowymi, układ zakładowy stosuje się do pracowników i innych osób dotychczas nim objętych. Pracodawca wspólnie z zakładową organizacją związkową może rozszerzyć stosowanie tego układu na pracowników nie objętych dotychczas żadnym układem zakładowym. Przepisy art. 241²⁵ stosuje się odpowiednio.

Art. 241³⁰. Przepisy rozdziału stosuje się odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy."

Art. 2.

Ilekroć w ustawie jest mowa o pracodawcy, rozumie się przez to jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Art. 3.

Ilekroć w ustawie jest mowa o państwowych jednostkach sfery budżetowej, rozumie się przez to jednostki, dla których środki na wynagrodzenia są kształtowane na podstawie odrębnej ustawy.

Art. 4.

Ilekroć w art. 5-10 jest mowa o ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy lub o zakładowym układzie zbiorowym pracy, należy przez to rozumieć odpowiednio układy zbiorowe pracy, o których mowa w Kodeksie pracy.

Art. 5.

1. Z dniem wejścia w życie ustawy zawarte przed tym dniem:

- 1) zakładowa umowa zbiorowa na podstawie działu jedenastego Kodeksu pracy,
- 2) porozumienie o wprowadzeniu zakładowego systemu wynagradzania na podstawie ustawy, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1,
- 3) morski układ zbiorowy na podstawie ustawy, o której mowa w art. 14
- przekształcają się, z mocy prawa, w zakładowy układ zbiorowy pracy.

2. W przypadku zakładowego układu zbiorowego pracy, o którym mowa w ust. 1, stroną tego układu są wszystkie zakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników w dniu wejścia w życie ustawy. Przepisy art. 241⁹ § 2, 3 i 5 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

3. Jeżeli zakładowa umowa zbiorowa lub porozumienie, o których mowa w ust. 1, obejmują więcej niż jednego pracodawcę, przekształcają się one z dniem wejścia w życie ustawy, z mocy prawa, w zakładowe układy zbiorowe pracy, odrębne dla pracowników zatrudnionych przez poszczególnych pracodawców objętych taką umową lub porozumieniem bądź - o ile strony, które je zawarły, tak postanowią - w jeden zakładowy układ zbiorowy pracy, o którym mowa w art. 241²⁸ Kodeksu pracy.
4. W ciągu trzech miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy jednolite teksty zakładowych układów zbiorowych pracy, o których mowa w ust. 1 i 3, podlegają zgłoszeniu do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy.

Art. 6.

1. W ciągu trzech miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, na wniosek pracodawcy i zakładowej organizacji związkowej, właściwy okręgowy inspektor pracy rejestruje porozumienie o wynagradzaniu, inne niż wymienione w art. 5 ust. 1 pkt 2, jako zakładowy układ zbiorowy pracy, po stwierdzeniu, że określone w porozumieniu warunki wynagradzania zostały ustalone w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Przepisy art. 5 ust. 2 i 3 stosuje się odpowiednio.
2. W postępowaniu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy o rejestracji zakładowych układów zbiorowych pracy.

Art. 7.

Termin dokonania rejestracji układu, ustalony w art. 241¹¹ w §2 pkt 2, wynosi - w okresie do 31 grudnia 1995 r. - dwa miesiące.

Art. 8.

1. Regulamin ustalony przed dniem wejścia w życie ustawy, na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy wymienionej w art. 18 ust. 1 pkt 1, zachowuje moc do dnia wejścia w życie zakładowego układu zbiorowego pracy.
2. Zmiany w regulaminie, o którym mowa w ust. 1, wprowadza pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, a w przypadku braku takiej organizacji zmiany te wprowadza pracodawca. Przepis art. 241¹³ §2, Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

Art. 9.

1. Z upływem 12 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy tracą moc układy zbiorowe pracy i porozumienia o przystąpieniu do tych układów, zawarte przed tym dniem, z zastrzeżeniem ust. 2-7.
2. Do upływu terminu przewidzianego w ust. 1 strony uprawnione do zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy mogą zawrzeć porozumienie o wstąpieniu w prawa i obowiązki stron układu lub porozumienia, o którym mowa w ust. 1, zawartego po dniu 31 grudnia 1986 r.
3. Do upływu terminu przewidzianego w ust. 1 strony uprawnione do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy mogą zawrzeć porozumienie o włączeniu

uprawnień i świadczeń określonych w układzie lub porozumieniu, o którym mowa w ust. 1, zawartych przed dniem 1 stycznia 1987 r., do zakładowego układu zbiorowego pracy albo o odstąpieniu od stosowania tych uprawnień i świadczeń. Jeżeli w wyniku zawarcia porozumienia zachodzi konieczność zmiany postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy, zmian tych dokonuje się w trybie art. 241⁹ §1 Kodeksu pracy.

4. Z upływem terminu przewidzianego w ust. 1 postanowienia układów i porozumień, określonych w tym przepisie, dotyczące uprawnień i świadczeń dla pracowników, które nie zostaną objęte w tym terminie porozumieniami, o których mowa w ust. 2 i 3, stają się z mocy prawa postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy. Jednolity tekst zakładowego układu zbiorowego pracy, uwzględniający powyższe uprawnienia i świadczenia, zostaje zgłoszony do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy w ciągu jednego miesiąca po upływie terminu, o którym mowa w ust. 1.
5. Jeżeli pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę, którzy po dniu wejścia w życie ustawy mogą być objęci zakładowym układem zbiorowym pracy, nie obowiązuje układ zbiorowy pracy, zawarty po wejściu w życie ustawy, postanowienia układów i porozumień określonych w ust. 1, dotyczące uprawnień i świadczeń dla pracowników, z upływem terminu przewidzianego w ust. 1 stają się z mocy prawa postanowieniami odpowiednio regulaminu, o którym mowa w art. 8, lub regulaminu pracy - stosownie do przedmiotu tych uprawnień i świadczeń. Pracodawca sporządza jednolite teksty tych regulaminów, uwzględniające powyższe uprawnienia i świadczenia, w ciągu jednego miesiąca po upływie terminu, o którym mowa w ust. 1.
6. Do upływu terminu przewidzianego w ust. 1 strony uprawnione do zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej mogą zawrzeć porozumienie o zachowaniu uprawnień i świadczeń przewidzianych w układzie zbiorowym pracy stosowanym na podstawie porozumienia, o którym mowa w ust. 1, lub o odstąpieniu od stosowania tych uprawnień i świadczeń.
7. Przy zawieraniu porozumień, o których mowa w ust. 2, 3 i 6, stosuje się odpowiednio przepisy art. 241¹⁶, 241¹⁷ oraz art. 241²⁵ Kodeksu pracy. Porozumienia te podlegają zgłoszeniu do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy lub ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, stosownie do zasięgu stosowania danego porozumienia.

Art. 10.

Z dniem, w którym tracą moc postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień wymienionych w art. 9 ust. 1, wartość przysługujących na ich podstawie świadczeń byłym pracownikom będącym emerytami lub rencistami oraz członkom ich rodzin pobierającym renty rodzinne uwzględnia się w podstawie wymiaru emerytur i rent, chyba że świadczenia te zostały im zachowane.

Art. 11.

Postanowienia zakładowych układów zbiorowych pracy, o których mowa w art. 5, układów zbiorowych pracy i porozumień, o których mowa w art. 9 ust. 1, oraz

ustalenia regulaminu, o którym mowa w art. 8 ust. 1, mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy obowiązujące w dniu wejścia w życie ustawy przestają obowiązywać. Zamiast tych postanowień i ustaleń stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Art. 12.

Pod pojęciem układu, o którym mowa w art. 241² §3 pkt 1 Kodeksu pracy, należy rozumieć układ zbiorowy pracy zawarty po wejściu w życie ustawy.

Art. 12a.

1. Do postępowania w sprawie rejestracji układu zbiorowego pracy zgłoszonego do rejestracji przed dniem 26 listopada 1994 r., a nie zarejestrowanego do tego dnia, stosuje się przepisy obowiązujące przed tym dniem.
2. Nie podlega zarejestrowaniu i nie nabiera mocy obowiązującej układ zbiorowy pracy zawarty przed dniem 26 listopada 1994 r., a nie zgłoszony przed tym dniem do rejestracji.

Art. 13.

W ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz.U. Nr 3, poz. 19, Nr 25, poz. 187 i Nr 31, poz. 214, z 1983 r. Nr 5, poz. 33, z 1988 r. Nr 19, poz. 132, z 1989 r. Nr 4, poz. 24 i Nr 35, poz. 192, z 1990 r. Nr 34, poz. 197 i 198, Nr 36, poz. 206 i Nr 72, poz. 423, z 1991 r. Nr 95, poz. 425 i Nr 104, poz. 450, z 1992 r. Nr 53, poz. 252, Nr 54, poz. 254 i Nr 90, poz. 451, z 1993 r. Nr 129, poz. 602 oraz z 1994 r. Nr 43, poz. 163 i Nr 105, poz. 509) art. 36 otrzymuje brzmienie:

"Art. 36. Do czasu zawarcia układu zbiorowego pracy dla nauczycieli wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego, dodatków, wynagrodzenia za zajęcia dodatkowe, zasady zaszeregowania i przyznawania dodatków do wynagrodzenia nauczycieli - określa, w drodze zarządzenia, Minister Edukacji Narodowej w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej."

Art. 14.

W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych (Dz.U. Nr 61, poz. 258) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 38 w ust. 3 wyrazy "w morskim układzie zbiorowym pracy" zastępuje się wyrazami "w zakładowym układzie zbiorowym pracy";
- 2) w art. 56 w ust. 1 wyrazy "morski układ zbiorowy" zastępuje się wyrazami "zakładowy układ zbiorowy pracy";
- 3) w art. 78 wyrazy "który nie zawarł morskiego układu zbiorowego" zastępuje się wyrazami "który nie zawarł zakładowego układu zbiorowego pracy";
- 4) w dziale X:
 - a) w tytule działu wyrazy "Morski układ zbiorowy" zastępuje się wyrazami "Zakładowy układ zbiorowy pracy",
 - b) tytułowi rozdziału 1 nadaje się brzmienie:
"Zakładowy układ zbiorowy pracy",

c) skreśla się art. 79-81 oraz art. 85-88,

d) art. 89 otrzymuje brzmienie:

"Art. 89. W sprawach nie uregulowanych przepisami ustawy do zakładowych układów zbiorowych pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy o układach zbiorowych pracy.";

5) skreśla się art. 100 i 101.

Art. 15.

W ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 1993 r. Nr 90, poz. 416 i Nr 134, poz. 646 oraz z 1994 r. Nr 43, poz. 163 i Nr 90, poz. 419) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 21 w ust. 1:

a) pkt 16 otrzymuje brzmienie:

"16) diety i inne należności za czas podróży służbowej pracowników do wysokości określonej w odrębnych ustawach lub przepisach wydanych przez właściwego ministra",

b) w pkt 18 wyrazy "dla pracowników przedsiębiorstw państwowych" zastępuje się wyrazami "wydanych przez właściwego ministra",

c) w pkt 22 wyrazy "obowiązujących w przedsiębiorstwach państwowych" zastępuje się wyrazami "wydanych przez właściwego ministra",

d) w pkt 23 wyrazy "Ministra Pracy i Polityki Socjalnej" zastępuje się wyrazami "właściwego ministra";

2) w art. 23 w ust. 1:

a) w pkt 13 po wyrazie "zawodowych" dodaje się wyrazy "w wysokości określonej przez właściwego ministra",

b) w pkt 36 wyrazy "obowiązujących w przedsiębiorstwach państwowych" zastępuje się wyrazami "wydanych przez właściwego ministra",

c) w pkt 46 wyrazy "obowiązujących w przedsiębiorstwach państwowych" zastępuje się wyrazami "wydanych przez właściwego ministra".

Art. 16.

W ustawie z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz.U. z 1993 r. Nr 106, poz. 482 i Nr 134, poz. 646 oraz z 1994 r. Nr 1, poz. 2, Nr 43, poz. 163, Nr 80, poz. 368, Nr 87, poz. 406 i Nr 90, poz. 419) w art. 16 w ust. 1 wprowadza się następujące zmiany:

1) w pkt 16 po wyrazie "zawodowych" dodaje się wyrazy "w wysokości określonej przez właściwego ministra",

2) w pkt 30 wyrazy "obowiązujących w przedsiębiorstwach państwowych" zastępuje się wyrazami "wydanych przez właściwego ministra",

3) w pkt 51 wyrazy "obowiązujących w przedsiębiorstwach państwowych" zastępuje się wyrazami "wydanych przez właściwego ministra".

Art. 17.

1. Tworzy się przy Ministrze Pracy i Polityki Socjalnej Komisję do Spraw Układów Zbiorowych Pracy.
2. Celem Komisji będzie wspieranie rokowań zbiorowych i udzielanie pomocy stronom zamierzającym zawrzeć układ.
3. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, skład Komisji uwzględniając przedstawicieli centralnych organów administracji rządowej, ponadzakładowych organizacji związkowych uznanych za reprezentatywne na podstawie przepisów art. 241¹⁷ § 1 pkt 1 i 2 oraz § 2 Kodeksu pracy oraz konfederacji pracodawców, tryb powoływania jej członków na wniosek właściwych ministrów, Głównego Inspektora Pracy oraz statutowych organów organizacji związkowych i pracodawców, zasady jej działania w celu udzielania stronom zamierzającym zawrzeć układ zbiorowy pracy pomocy w formie doradztwa i konsultacji oraz zasady zwrotu zamiejscowym członkom Komisji i innym osobom biorącym udział w jej pracach kosztów podróży.

Art. 18.

1. Traci moc:
 - 1) ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407), **art. 19 skreślony**
 - 2) art. 2 i 3 ustawy z dnia 24 listopada 1986 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 42, poz. 201).
2. Z dniem 1 stycznia 1995 r. traci moc, z zastrzeżeniem ust. 3, ustawa z dnia 23 kwietnia 1994 r. o metodach kształtowania wynagrodzeń i środków na wynagrodzenia przez podmioty gospodarcze oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 80, poz. 368).
3. Pozostają w mocy przepisy ustawy, o której mowa w ust. 2, w zakresie dotyczącym obliczania i poboru opłat sankcyjnych za okres od dnia 1 sierpnia do dnia 31 grudnia 1994 r.
4. W ustawie z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz.U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80, Nr 75, poz. 329, Nr 101, poz. 444 i Nr 107, poz. 464, z 1993 r. Nr 18, poz. 82 i Nr 60, poz. 280 oraz z 1994 r. Nr 1, poz. 3 i Nr 80, poz. 368) w art. 45a skreśla się ust. 6 oraz w ustawie z dnia 20 czerwca 1992 r. o uprawnieniach do bezpłatnych i ulgowych przejazdów środkami publicznego transportu zbiorowego (Dz.U. Nr 54, poz. 254 oraz z 1994 r. Nr 40, poz. 150 i Nr 80, poz. 368) w art. 8 skreśla się ust. 2.

Art. 20.

Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 13, 17 i 19, które wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, oraz art. 18 ust. 4, który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1995 r.