

Podatki i księgowość CIT I PIT To ostatni moment, by skorygować podatkowe rozliczenia za 2019 r. i albo po raz pierwszy skorzystać z ulgi na badania i rozwój, albo zwiększyć potrąconą wcześniej kwotę B2	Firma i prawo USŁUGI Najem krótkoterminowy. Każdy obiekt trzeba będzie zarejestrować. Właściciel będzie musiał potwierdzić, że lokal spełnia wymogi sanitarne i przeciwpożarowe B4	Prawnik INWIGILACJA Sądy nadal nie kontrolują skutecznie, czy służby sięgają po podsłuchy tylko w uzasadnionych przypadkach. Sytuacji nie poprawi projekt nowelizacji ustawy o ABW B6	Samorząd i administracja PROCEDURY Część regulacji wprowadzonych w celu zapewnienia ochrony tymczasowej obywatelom Ukrainy nie zniknie, tylko zostanie przeniesiona do innych ustaw B8	Kadry i płace UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE Po nowelizacji ustawy systemowej z 2021 r. ZUS domaga się zwrotu zasiłków macierzyńskich sprzed dekady z odsetkami. Prawnicy: To sprzeczne z ustawą systemową B9
--	--	---	--	--

Koniec pozorowania dialogu w firmach?

PRACA Już 13 grudnia kończy się czas udawania, że dialog społeczny w Polsce działa bez zarzutu. Wchodzące w życie przepisy mają posprzątać legislacyjny bałagan, ale dla wielu pracodawców będą oznaczać zderzenie z rzeczywistością i **konieczność odkurzenia dokumentów sprzed dekady**

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Dla tysięcy polskich przedsiębiorstw nadchodzące miesiące będą prawdziwym testem dojrzałości. Wszystko za sprawą ustawy z 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz.U. poz. 1661), która wchodzi w życie w najbliższą sobotę. Cel ustawodawcy jest jasny: koniec z wieloletnim stanem pozorowania dialogu.

Czas na uporządkowanie zaniedbań i przywrócenie pełnej zgodności formalnej. To próba reanimacji relacji ze stroną społeczną. Pytanie jednak, czy operacja się uda, bo na pracodawców czekają nie tylko nowe szanse, ale przede wszystkim poważne ryzyka prawne i organizacyjne.

Koniec z fikcją

Eksperci nie mają wątpliwości, że dotychczasowy stan rzeczy był nie do utrzymania.

– Przez lata wiele układów zbiorowych pracy funkcjonowało wyłącznie formalnie: nieaktualizowane, nieweryfikowane przez sądy, o treści dostosowanej do realiów sprzed dekady. Ustawa przywraca elementarną logikę negocjacji zbiorowych i porządkuje obszar, który de facto uległ instytucjonalnej degradacji – uważa dr Katarzyna Kalata, radca prawny i specjalistka prawa pracy.

Nowe przepisy wprowadzają trzy fundamentalne zmiany, które mogą wywrócić stół negocjacyjny. Po pierwsze: mediacja. Do tej pory brak narzędzia do przełamywania impasu sprawiał, że rokowa-

nia między pracownikami a pracodawcami często stawały się martwe już na starcie. Teraz, jak wskazują eksperci, mediator ma pozwolić stronom wyjść z blokady, eliminując jeden z głównych powodów stagnacji, czyli brak mechanizmu dojścia do porozumienia w sytuacji ostrego konfliktu.

Po drugie, jak mówi dr Katarzyna Kalata, koniec z wiecznymi układami. Ustawodawca wprowadza terminowość. Układy zakładowe będą zawierane na pięć lat, a ponadzakładowe na dziesięć, z opcją przedłużenia.

– To koniec praktyki obowiązywania układów przez dziesięciolecia bez jakiegokolwiek aktualizacji. Terminowość wymusza rewizję postanowień, dostosowanie ich do realiów gospodarczych oraz ponowne ukształtowanie relacji między stronami – tłumaczy dr Kalata.

Trzecia zmiana to furtka bezpieczeństwa. Pracodawcy zyskają możliwość wystąpienia z ponadzakładowego układu zbiorowego.

– Dotychczas firmy często były uwięzione w regulacjach, których nie negocjowały i których nie były w stanie spełnić. Nowa procedura przywraca równowagę i odpowiedzialność za treść dokumentu tym, którzy go rzeczywiście zawarli – mówi dr Katarzyna Kalata.

Ryzyko paraliżu

Pytanie jednak, co wypadnie z pracowniczych szaf podczas wielkich porządków. Agata Majewska, radca prawny w TDJ Legal Morawiec, ostrzega przed scenariuszem, w którym firmy potkną się o własną historię.

– U wielu pracodawców funkcjonują układy zarejestrowane jeszcze w latach 90., nierzadko nieużywane w praktyce, ale formalnie nadal obowiązujące. Uruchomienie elektronicznej ewidencji oznacza konieczność ich odtworzenia, zweryfikowania aktualności postanowień i ponownego zgłoszenia – zaznacza Agata Majewska.

Tu pojawia się największe zagrożenie. W praktyce może dojść do sytuacji, w której pracodawca, nieświadomy istnienia starego układu, dopiero przygotowując dokumentację do nowego systemu, odkryje, że obowiązek stosowania poprzedniego nigdy nie wygasł.

– To rodzi ryzyko roszczeń pracowniczych, zwłaszcza dotyczących dodatków, świadczeń socjalnych lub stażowych przewidzianych w dawnych regulacjach – sygnalizuje Agata Majewska.

Problemy, jakie mogą z tego wynikać, to brak oryginałów dokumentów, zaginione aneksy, brak dowodów na to, w jakim trybie zawarto lub wypowiedziano układ lata temu. Do tego dochodzi niepewność co do reprezentatywności związków zawodowych w momentach wprowadzania dawnych zmian.

– To może prowadzić do odrzucenia wniosku o wpis układu do rejestru, a tym samym sparaliżuje stosowanie go w zakładzie pracy – przewiduje Agata Majewska.

Ujawnia się więc rozdźwięk między teorią a praktyką. W wielu firmach układ od lat nie odzwierciedla realnych płac, zasad oceniania czy struktury firmy. Zgłosze-

nie takiego układu zombie do nowej ewidencji to prośenie się o kłopoty: od roszczeń za martwe przywileje, po zarzuty związków o naruszanie prawa. A szybka zmiana układu pod presją czasu może być negocjacyjnym koszmarem.

Co na to resort pracy?

W rozmowie z DGP Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej mówi, że minister nie będzie bawić się w sędziego. Resort nie będzie dokonywał prawnej weryfikacji treści zgłaszanych układów. Ma to zapewnić autonomię partnerom społecznym i uprościć procedury.

Nie oznacza to jednak bezkarności. Brak pieczęci urzędnika nie chroni przed sądem. Ocena legalności układu może zostać dokonana przez wymiar sprawiedliwości na wniosek uprawnionych podmiotów.

Urzędnicy uspokajają też w kwestii terminów. Elektroniczna baza – Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP) – powstanie w ciągu dwóch lat. Od tego momentu pracodawcy dostaną jeszcze rok na zgłoszenie aktualnego stanu prawnego.

– Harmonogram ten wynika z uwarunkowań technicznych oraz wymogów dyscypliny finansów publicznych – tłumaczy biuro prasowe resortu pracy. Do czasu startu systemu informacje o nowych układach trzeba będzie wysyłać e-mailem. Stare układy zachowają moc, ale zachwytka, bo ostatecznie wszystkie będą musiały trafić do cyfrowej bazy.

Zgłoszenie zamiast rejestracji

Po wejściu w życie ustawy nie będzie już rejestracji układów, a jedynie ich zgłaszanie do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy. Różnica jest istotna, bo zgłoszenie nie wiąże się z oceną prawną treści układu, ale stanowi warunek jego skuteczności. Układ lub porozumienie zbiorowe, które nie zostanie zgłoszone do KEUZP, nie wywoła skutków prawnych. Poza tym, brak zgłoszenia może skutkować odpowiedzialnością karną po stronie pracodawcy, w postaci grzywny albo kary ograniczenia wolności. Do czasu uruchomienia KEUZP obowiązek zgłoszenia będzie realizowany przez przesłanie informacji o zawarciu układu, porozumienia lub protokołu dodatkowego, wraz z jego cyfrową wersją, drogą elektroniczną do urzędu obsługującego ministra pracy, również pod rygorem niewywoływania skutków prawnych.

Eksperti ostrzegają, że nowa ustawa może obudzić uśpione dotąd związki zawodowe.

– Publiczna ewidencja układów i większa przejrzystość procedur mogą zachęcić organizacje związkowe do zwiększenia aktywności negocjacyjnej – wyjaśnia Agata Majewska. Nowe przepisy wzmacniają rangę układów jako podstawowego źródła prawa pracy. Dokumenty te, dotychczas często marginalizowane i niespójne z regulaminami wynagradzania, staną się teraz centrum uwagi.

Pracodawcy, którzy mieli dotąd święty spokój, muszą szykować się na żądania aktualizacji lub renegotiacji warunków.

– Może to prowadzić do zwiększenia presji płacowej oraz nowych sporów zbiorowych, co biorąc pod uwagę sytuację gospodarczą, może się okazać trudne dla niektórych branż – uważa Agata Majewska. Co więcej, jawność ewidencji pozwoli na łatwe porównywanie warunków między firmami. Pracownicy zobaczą, że u konkurencji trawa jest bardziej zielona, co wymusi negocjacje nawet tam, gdzie układów dotąd nie było.

Organizacyjny chaos

Dodatkowym problemem są nieformalne aktualizacje. W wielu zakładach przez lata zmieniały się warunki pracy jedynie aneksami parafowanymi przy kawie, bez formalnej rejestracji. W świetle nowych przepisów takie zmiany mogą się okazać bezskuteczne. Skutek? Powrót do punktu wyjścia i roszczenia pracowników o świadczenia z pierwotnej, archaicznej wersji układu.

Kolejną miną jest kwestia reprezentatywności. W niektórych firmach związki istnieją tylko na papierze. Aby zaktualizować układ, trzeba będzie je odnaleźć i zmusić do współpracy, co w praktyce oznacza konieczność odtworzenia dialogu po latach milczenia.

Mimo rewolucyjnego charakteru zmian w ustawie jest jedna, znacząca luka. Doktor Katarzyna Kalata zwraca uwagę na brak kija na opornych.

– Ustawodawca wprowadza obowiązek negocjacji, ale nie przewiduje konsekwencji za jego ignorowanie – wskazuje prawniczka. Oznacza to brak sankcji za niepodjęcie rokowań.

Etap legislacyjny

Ustawa wejdzie w życie 13 grudnia 2025 r.