



11/07/2025

RAP/Cha/POL/23(2024)

EUROPEAN SOCIAL CHARTER

Comments submitted by
All-Poland Alliance of Trade Unions
concerning the 23rd National Report on the implementation of
the European Social Charter

submitted by
THE GOVERNMENT OF POLAND
Articles 2, 3, 4, 5, 6, and 20

Comments registered by the Secretariat
on 11 July 2025

CYCLE 2024

Dear Sir or Madam,

With reference to your communication dated 20 June of this year, the All-Poland Alliance of Trade Unions hereby submits the following comments to the “National Report on the Implementation of the European Social Charter,” presented by the Government of Poland on 17 March 2025,

the following comments:

First and foremost, we wish to highlight that the current reporting system has negative consequences in quantitative, functional, and substantive terms. In particular, the new rules lead to the monitoring of only a limited number of workers' rights. This imbalance is detrimental to workers' rights and the rights of trade unions or other workers' representatives.

This results in a situation in which important provisions of the European Social Charter are excluded from reporting. This particularly applies to the right to earn a living in an occupation freely entered upon and the right to protection in the event of termination of employment.

We note that the reduction of reporting obligations limits not only the European Committee of Social Rights' ability to examine specific issues, but also the ability of international employers and trade union organizations to do so.

In recent years, we have observed with great concern a trend towards significantly reducing the reporting obligations of member states. A purely quantitative assessment reveals that fewer than 10% of the provisions are examined every two years, which severely weakens the reporting system necessary to monitor the implementation of the accepted provisions.

In the view of OPZZ, the new reporting system violates Article 21 of the European Social Charter.

We emphasize that the reporting system must be a truly effective, synergistic, and coherent mechanism allowing for the fastest possible economic and social progress, particularly through the preservation and further realization of human rights and fundamental freedoms. In this area, the Labour market and employment, as well as the elimination of any observed abuses, are of particular importance.

Absolutely – in such a significant area, one must not rely solely on the conclusions of the governments concerned, which, for many years, have raised the complaint of being overburdened by reporting obligations.

1) Article 2

- **The right to fair working conditions, including reasonable daily and weekly working hours**

Regarding the Government's position on the equivalent working time system and protective standards which, in its view, ensure an adequate level of worker protection, it must be noted that the provisions of the Labour Code allow for equivalent working time systems under which an employee may work up to 16 hours per day, and even up to 24 hours per day. This

applies to employees responsible for supervising property or protecting persons, as well as to members of in-house fire brigades and company emergency services.

Despite the provisions requiring rest periods following such work, we believe that these arrangements constitute a significant burden for workers and are in clear contradiction with the principles of protecting workers' health and safety and the concept of work-life balance.

- **Treatment of on-call duty, during which no work is performed, in terms of working time and rest periods**

According to the Polish Government, "the lack of compensation for on-call duty performed at home, if no work is carried out, results from the legislator's assumption that such duty is significantly less burdensome for the employee due to the location in which it is performed. Unlike on-call duty at the workplace, it does not prevent the employee from performing various activities, including spending time on private life or caring for family members." In our view, this position is overly optimistic in light of the actual limitations associated with so-called "home-based on-call duty."

On-call duty, as an additional requirement of availability beyond regular working hours, is a common practice in sectors such as energy, utilities (e.g., water, gas), telecommunications, electronic banking, and many other areas of the economy. In practice, the question arises whether on-call duty performed at home can genuinely be classified as free time. This doubt stems from the fact that, during such duty, an employee may be called to the workplace at any moment, thus limiting their freedom. Against this background, the question arises as to the appropriate legal classification of on-call duty. The current legal system relies on a dichotomy between working time and rest time. When an employee's freedom to dispose of their time is restricted (as is the case with on-call duty), it is difficult to consider such time as rest time.

2) Article 3

Measures to ensure that employers adopt arrangements limiting or discouraging work beyond normal working hours (including the right to disconnect).

The Government claims that the current Labour Code provisions protect workers from being contacted by employers via electronic means outside working hours.

It must be emphasized that Polish Labour law does not explicitly guarantee the worker's right to disconnect ("the right to be offline"). This right is only indirectly covered by Labour Code provisions on working time, especially those regarding working time standards, working time limits, overtime, on-call duty, and the minimum uninterrupted daily and weekly rest periods.

In our opinion, this is insufficient.

The growing digitalization of the work environment and new forms of work mean that employees frequently receive phone calls, emails, text messages, or instant messages from their superiors during their free time, including during holidays. The scale of this practice is significant in Poland, and in some workplaces it has become a standard custom.

We are also receiving reports that employees who do not answer their employer's calls or avoid other forms of contact outside working hours are exposed to negative

consequences, such as reprimands or the denial of raises, bonuses, or other financial benefits.

We therefore believe that a separate regulation on the right to be offline should be introduced into Polish legislation.

This issue concerns not only legal standards on working time and rest periods, but primarily the creation of a culture of not contacting employees after working hours. Achieving this objective requires information campaigns, training, and practical measures.

It is no doubt that maintaining employees in a state of constant availability, or even harassing them after working hours, may lead to both psychological and physical exhaustion.

By introducing a provision in the Labour Code on the right to disconnect, Poland would follow the example of other EU Member States that already have such a right (e.g., Spain, Portugal, Italy).

We also support all initiatives aimed at incorporating the right to disconnect into EU legislation.

- **Enforcement of health and safety regulations.**

As stated by the Government, analytical work is underway to develop regulations protecting workers from high temperatures in the workplace.

It must be noted that current Labour law provisions do not establish a maximum temperature limit in the workplace.

Due to climate change, tropical temperatures have become a reality in Poland, with temperatures reaching up to 35–37°C in many regions. No doubt, working in such heat can pose a threat to the health or even the lives of workers.

In OPZZ's opinion, the Polish Government must accelerate legislative work on the next version of the draft regulation amending the Regulation on General Occupational Health and Safety Provisions. The regulation of maximum permissible temperatures in indoor workplaces and during outdoor work, as well as the definition of additional employer obligations, is a pressing matter that requires immediate legal attention.

3) Regarding Article 4 – The Right to a Fair Remuneration

According to the Polish Government, the Labour Code sets out criteria (grounds) that cannot justify differential treatment of workers, particularly concerning part-time employment.

In our view, however, persons employed on a part-time basis are discriminated against in Poland in terms of remuneration for overtime work.

Attention should be drawn to Article 151 § 5 of the Labour Code, which provides that the employment contract shall specify the permissible number of working hours exceeding the

part-time working hours agreed upon by the parties, the excess of which entitles the worker to overtime pay.

In practice, employers most often impose a solution whereby the overtime bonus is granted only after the 8th hour of work has been exceeded, as if the employee were working full-time. As a result, in the vast majority of part-time employment cases, workers do not receive any additional remuneration for exceeding the working hours that are proportionate to their agreed-upon part-time schedule.

This provision, as well as the prevailing practice, must be amended.

On 19 October 2023, the Court of Justice of the European Union (Case C-660/20) issued a judgment stating that a part-time worker may not be treated less favorably than a full-time worker in terms of additional remuneration for overtime work.

It means that a part-time worker is entitled to additional pay for hours worked beyond their agreed schedule under the same conditions as full-time workers, without the requirement of first exceeding the full-time working norm.

This ruling is significant as it may be invoked before labour courts in cases where part-time workers claim compensation from employers for performing duties during additional hours beyond their contractual working time.

4) Article 5 – The Right to Organize

The Government refers to the 2018 extension of the so-called trade union coalition right, which has strengthened the right to organize and operate within trade unions in workplaces.

In practice, however, OPZZ observes that employer practices frequently undermine this right. Employers often refuse to recognize newly established trade union organizations, relying on legal advice provided by specialized law offices.

We have cases in which employers refuse to cooperate with a lawfully established and operating trade union, citing the need for judicial verification of the legality of its formation or alleging a supposed violation of the legal order.

We have also encountered instances where employers demand complete documentation related to the establishment of the trade union (e.g. union resolutions, attendance lists, minutes from the founding meeting, or even membership lists). It should be emphasized that Polish law does not impose any obligation to submit such documentation to the employer.

When unions refuse to comply with these demands, employers often deny recognition of the trade union within the workplace and refuse to engage in any legally required actions under Labour law. Consequently, the trade union is prevented from exercising its rights and fulfilling its legal duties.

Furthermore, when criminal complaints are filed against such employers, these cases are most often dismissed by prosecutors and courts due to the “insignificant social harm” of the

act. This leads to a situation in which employers who violate trade union rights and freedoms face no criminal liability.

Such practices are standard in the legal system and result in significant limitations on both the freedom of association and the ability to carry out trade union activities in the workplace, including participation in collective labour law negotiations. As a result, trade unions are deprived of one of their most fundamental rights – the ability to influence the establishment of internal workplace regulations. Moreover, due to the lack of real and deterrent criminal sanctions, such employer practices are becoming increasingly widespread.

These anti-union practices are not met with any meaningful opposition from the Government. Notifications sent to relevant ministries often go unanswered. It is also worth noting that in criminal proceedings, obstructing trade union activity is frequently treated as a low-harm offence.

Additionally, it must be stressed that the right to join and form trade unions is significantly restricted for some services and institutions, such as the Internal Security Agency (ABW) – Article 81(2) of the Act of 24 May 2002 on the Internal Security Agency and the Intelligence Agency – and the Central Anti-Corruption Bureau (CBA) – Article 73(3) of the Act of 9 June 2006 on the Central Anti-Corruption Bureau.

5) Regarding Article 6

• Joint Consultation

The government side indicates that consultations and dialogue with social partners on the development and implementation of economic, employment and social policy take place at the central level within the framework of the tripartite body- Polish Economic and Social Committee (Rada Dialogu Społecznego – RDS).

Unfortunately, in the view of the All-Poland Alliance of Trade Unions (OPZZ), this dialogue has recently been neither satisfactory nor constructive. Many meetings of the RDS problem-solving teams are held without the presence of government representatives, and key legislative or regulatory proposals are often not subject to consultation at all or are transmitted to the RDS with significant delay, at a stage when the consultation process no longer has any meaningful impact on the substance of the proposed legal act.

• Collective Bargaining

According to the government, the limited scope of collective bargaining in Poland results from a range of factors, including the "low density of trade union membership," organizational fragmentation, competition between trade union organizations," and a "general lack of preparedness for negotiations."

OPZZ does not share this view.

In our assessment, there has been a legislative standstill concerning the promotion of voluntary negotiations between employers or employers' organizations, on the one hand, and workers' organizations, on the other.

The draft Act on Collective Labour Agreements and Collective Arrangements, which aims to implement Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union, is not being processed. It currently remains with the Standing Committee of the Council of Ministers, with no clarity on further steps by the proposing authority. In the opinion of OPZZ, the draft still lacks any breakthrough provisions that would significantly enhance the scope of collective bargaining in Poland.

As a result, both the level of collective bargaining and the existing legal solutions (i.e. incentives for the parties to negotiate) are grossly insufficient and will in no way lead to the coverage of 80% of workers by collective labour agreements or other collective arrangements.

In OPZZ's view, the State continues to fail to promote voluntary collective bargaining actively. Therefore, mechanisms for negotiations and incentives for the parties, particularly concerning wage bargaining, must be urgently introduced.

About collective bargaining, it is also necessary to point out that the legislator restricts the personal scope of collective labour agreements, effectively preventing classic collective bargaining for a significant segment of public service employees, including: members of the civil service corps; employees of government offices employed by way of appointment or nomination; as well as local government employees hired by way of election, appointment or nomination in marshal offices, county offices, municipal offices, offices (or equivalent entities) of associations of local government units, and administrative units of local government entities (Article 239 § 3 of the Labour Code). In the opinion of OPZZ, such extensive exclusions raise justified concerns, particularly in light of international standards.

Another direct limitation is the possibility for budgetary units to conclude collective labour agreements only within the scope of funds allocated to them. Agreements for employees of such entities must be concluded within their available financial resources, including wages determined by separate provisions (Article 240 § 4 of the Labour Code). As a result, an application to register such an agreement must include an appropriate declaration by the authority that established the given entity or took over its functions (Article 240 § 5 of the Labour Code). However, the practical relevance of this regulation is significantly limited due to the statutory exclusions from the personal scope of collective agreements as stipulated in Article 239 § 3 of the Labour Code.

In practice, collective agreements for public administration employees are not concluded. This applies to both multi-employer agreements (typically covering employees such as non-teaching staff in schools, but not officials) and single-employer agreements.

Furthermore, in the area of collective bargaining, a recurrent issue in Poland is employers' refusal to recognize collective disputes. This stems from employers' unilateral assessment of trade union demands in light of Article 1 of the Act of 23 May 1991 on the Settlement of Collective Disputes.

In many cases, employers arbitrarily and unjustifiably refuse to enter into negotiations, arguing that union demands do not fall within the subject matter of a collective dispute,

i.e., working conditions, pay or social benefits, and trade union rights and freedoms of employees or other groups entitled to unionise. As a result, the trade union is effectively deprived of the ability to initiate a collective dispute within the workplace, and the powers of law enforcement, including the National Labour Inspectorate (PIP) and the Ministry of Labour, are severely limited and ineffective.

There is also a lack of prompt and effective judicial review concerning the subject matter of collective disputes, which could otherwise resolve this problem.

A significant issue in collective bargaining practice is the restriction of the scope of information provided by the employer to the trade union, either by refusal or by censored disclosure.

Employers frequently challenge trade union requests for information, claiming that the information is not necessary for the union's statutory activity, or they invoke business secrecy or confidentiality. This undermines union rights, particularly those outlined in Article 28 of the Act of 23 May 1991 on Trade Unions.

Increasingly, union representatives are required to sign so-called "confidentiality declarations" (NDAs), which impose onerous contractual penalties for any breach of stringent provisions. These declarations encompass a duty of confidentiality regarding any information obtained from the employer and prohibit its sharing with third parties in any manner.

Employers designate as confidential not only trade secrets as defined in Article 11(2) of the Act of 16 April 1993 on Combating Unfair Competition, but also broadly and vaguely defined information such as "information of economic value to the employer" or "any information, the disclosure of which could potentially harm the employer."

The declarations often include very high contractual penalties, amounting to tens of thousands of PLN for each instance of breach.

If a union representative refuses to sign such a declaration, the employer typically withholds essential information necessary for union activity and excludes the representative from workplace-level social dialogue.

Such practices violate trade union rights and freedoms guaranteed by generally applicable law. Given the collective nature of trade union governance and cooperation with other union bodies, these actions prevent unions from fulfilling their statutory roles and properly representing workers' rights and interests.

In the area of negotiations, it is worth to note, that Polish labour law imposes significant restrictions on the right to strike.

In particular, the following limitations apply:

- It is prohibited to organise a strike in the Internal Security Agency (ABW), Intelligence Agency (AW), Military Counterintelligence Service, Military Intelligence Service,

Central Anti-Corruption Bureau (CBA), State Protection Service (SOP), organizational units of the Police and the Armed Forces of the Republic of Poland, the Prison Service, the Border Guard, the Marshal's Guard, the National Revenue Administration (KAS) in which officers of the Customs and Fiscal Service perform their duties, as well as in fire protection organizational units;

- The right to strike does not apply to employees employed in state authorities, government, local administration, courts, or the public prosecutor's office.
- Work stoppage as a result of strike actions is prohibited at workstations, facilities, or installations where the cessation of work would endanger human life or health, or compromise the security of the state.

In particular, the last of these provisions raises significant practical issues in determining, at the workplace level, whether this prohibition applies to specific posts or positions.

These restrictions are extensive and result in an irrational and unjustified denial of the right to strike to many groups of workers.

We also highlight that under Polish law, it is formally possible to initiate collective disputes in the interest of employees of public administration. However, due to the necessity of ensuring continuity of public services, the use of pressure instruments against the employer side, such as strikes or other protest actions, is effectively precluded.

Recognizing the specific nature of employment in the public administration and the need to safeguard the public interest, it is difficult to conclude that the interests of this group of workers are effectively protected. Moreover, given the general exclusion of the right to strike, the significant limitations on other forms of protest, and the low effectiveness of alternative mechanisms for protecting the interests of public administration employees, there are grounds to question whether Polish legislation provides a level of protection consistent with international guarantees. While acknowledging the particularities of public sector employment, it remains doubtful whether, at least in certain areas, the statutory restrictions are not excessive and whether civil servants are afforded effective mechanisms to safeguard their interests.

In the opinion of OPZZ, one of the contentious issues remains the significant restriction of the personal scope of collective labour agreements. This restriction appears not only unnecessary, but also questionable from the perspective of international standards.

Likewise, the discussion on the personal limitations of the right to strike should be reopened.

Szanowni Państwo,

w związku z Państwa wystąpieniem z dnia 20 czerwca br., Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych do „Krajowego sprawozdania z wdrażania Europejskiej Karty Społecznej”, przedłożonego przez Rząd Polski w dniu 17 marca 2025 roku, przesyła następujące uwagi:

W pierwszej kolejności chcemy wskazać, że obecny system sprawozdawczości wywołuje negatywne konsekwencje pod względem ilościowym, funkcjonalnym, jak i merytorycznym.

Nowe zasady w szczególności prowadzą do tego, że monitorowana może być tylko bardziej ograniczona liczba praw pracowniczych. Ta nierównowaga jest niekorzystna dla praw pracowniczych i praw związków zawodowych lub innych przedstawicieli pracowników.

Prowadzi to do sytuacji, gdy ważne postanowienia Europejskiej Karty Społecznej są wyłączone ze sprawozdawczości. Dotyczy to w szczególności: prawa pracownika do zarabiania na życie w swobodnie wykonywanym zawodzie czy prawa do ochrony w przypadku rozwiązania stosunku pracy.

Chcemy zauważyć, że zmniejszenie obowiązków sprawozdawczych skutkuje nie tylko ograniczeniem możliwości badania poszczególnych kwestii przez Europejski Komitet Praw Społecznych, ale również przez działające na poziomie międzynarodowym organizacje pracodawców i związków zawodowych.

Na przestrzeni ostatnich lat za bardzo niepokojąca uważamy tendencję do znacznego ograniczania obowiązków sprawozdawczych państw członkowskich. Spojrzenie wyłącznie na aspekt ilościowy pokazuje, że tylko mniej niż 10% przepisów jest badanych w odstępach dwuletnich, co prowadzi do znacznego osłabienia systemu sprawozdawczości niezbędnego do monitorowania wdrażania przyjętych przepisów.

W ocenie OPZZ nowy system sprawozdawczości narusza art. 21 Europejskiej Karty Społecznej.

Podkreślamy, że system sprawozdawczości musi być prawdziwie skutecznym, synergicznym i spójnym mechanizmem, pozwalającym na jak najszybszy postęp gospodarczy i społeczny, w szczególności poprzez utrzymanie i dalszą realizację praw człowieka i podstawowych wolności. W tym obszarze niezwykle ważnym jest obszar rynku pracy i zatrudnienia oraz eliminacja wszelkich dostrzeżonych nadużyć.

Absolutnie - w tak ważnym i istotnym obszarze - nie wolno kierować się wnioskami zainteresowanych rządów, które od wielu lat podnoszą zarzut obciążenia pracą związaną z wykonywaniem obowiązków sprawozdawczych.

1) do art. 2

- **prawo do sprawiedliwych warunków pracy, w tym do rozsądnego dziennego i tygodniowego czasu pracy**

W odniesieniu do stanowiska strony rządowej odnoszącego się do równoważnego systemu czasu pracy i norm ochronnych, zdaniem Rządu, gwarantujących ochronę pracownika na odpowiednim poziomie należy mieć na uwadze to, że przepisy Kodeksu pracy pozwalają na stosowanie systemów równoważnego czasu pracy, które dopuszczają pracę pracownika do 16 godzin dziennie, a nawet do 24 godzin dziennie, który może być stosowany do pracowników odpowiedzialnych za dozór mienia lub ochronę osób, a także do członków zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych.

Pomimo przepisów wskazujących na okresy odpoczynku pracownika po takiej pracy uważamy, że tego typu rozwiązania stanowią znaczące obciążenie dla pracownika oraz stoją w rażącej sprzeczności z zasadą ochrony zdrowia i życia pracownika oraz ideą worklife balance.

- **traktowanie dyżuru, w czasie którego nie jest wykonywana praca, w zakresie wymiaru czasu pracy i okresów odpoczynku**

Zgodnie ze stanowiskiem zaprezentowanym przez Rząd Polski, *„brak rekompensaty za dyżur pełniony w domu, jeżeli nie była świadczona praca, wynika z przyjętego przez ustawodawcę założenia, że dyżur jest znacznie mniej uciążliwy dla pracownika ze względu na miejsce jego pełnienia. W przeciwieństwie do dyżuru pełnionego w miejscu pracy, nie uniemożliwia on pracownikowi wykonywania poszczególnych czynności, w tym poświęcania czasu na życie prywatne czy opiekę nad członkami rodziny”*. W naszej ocenie stanowisko strony rządowej jest zbyt optymistyczne wobec rzeczywistych ograniczeń związanych z tzw. „dyżurem domowym”.

Dyżur jako dodatkowa dyspozycyjność po normalnym czasie pracy jest praktyką stosowaną w takich branżach, jak energetyka czy dostawa innych mediów (np. wody, gazu), telekomunikacja, bankowość świadcząca usługi drogą elektroniczną i wielu innych segmentach gospodarki. W praktyce pojawia się pytanie czy dyżur pełniony w domu może być kwalifikowany w kategoriach czasu wolnego. Ta wątpliwość wynika z faktu, że w czasie dyżuru pracownik w każdej chwili może być wezwany do miejsca wykonywania pracy, w konsekwencji przekłada się to na ograniczenie swobody pracownika. Na tym tle pojawia się pytanie o sposób kwalifikacji prawnej dyżuru. Obecnie w systemie prawa obowiązuje dychotomiczny podział na czas pracy i czas wolny. W sytuacji, gdy pracownik ma ograniczoną swobodę dysponowania swoim czasem (jak ma to miejsce w przypadku dyżuru), to trudno uznać czas dyżury za czas wolny.

2) do art. 3

- **środki podejmowane w celu zapewnienia, że pracodawcy przyjmują rozwiązania ograniczających lub zniechęcających do pracy poza normalnymi godzinami pracy (w tym prawo do cyfrowego odłączenia)**

Strona rządowa wskazuje, że obecne przepisy Kodeksu pracy chronią i zabezpieczają pracownika przed kontaktem z pracodawcą za pośrednictwem mediów elektronicznych poza godzinami pracy.

Należy podkreślić, że w polskim prawie pracy nie ma wprost zapisanego prawa pracownika do odłączenia się („prawo do bycia offline”), a uprawnienie to jest jedynie pośrednio gwarantowane przez przepisy Kodeksu pracy dotyczące czasu pracy, w szczególności w zakresie norm, wymiaru czasu pracy, godzin nadliczbowych, dyżuru oraz minimalnych nieprzerwanych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego.

Jest to w naszej ocenie niewystarczające.

Postępująca cyfryzacja środowiska pracy, a także nowe formy wykonywania pracy powodują, że pracownicy niejednokrotnie otrzymują od przełożonych telefony, e-maile, SMS-y czy wiadomości na komunikatorach internetowych w czasie wolnym od pracy, nawet w okresie urlopu wypoczynkowego. Skala takiej praktyki jest w Polsce znacząca, a w niektórych zakładach pracy stała się ona wręcz stałym zwyczajem zakładowym.

Otrzymujemy również sygnały, że pracownicy którzy poza godzinami pracy nie odbierają połączeń telefonicznych od pracodawcy lub unikają innych form kontaktu z nim, są narażeni na niekorzystne działania podjęte przez pracodawcę (np. upomnienia, brak podwyżki, nagrody lub innego świadczenia pieniężnego).

Uważamy zatem, że do polskiego ustawodawstwa należy wprowadzić odrębną regulację w zakresie prawa pracownika do bycia offline.

W tej kwestii chodzi nie tylko o normy prawa dotyczące czasu pracy i odpoczynku lecz przede wszystkim o kreowanie kultury „niekontaktowania się” z pracownikiem po jego godzinach pracy, a to wymaga przede wszystkim działań informacyjnych, szkoleniowych oraz praktycznych.

Nie ulega bowiem wątpliwości, że utrzymywanie pracownika w ciągłej gotowości do angażowania się w zadania związane z pracą, wręcz nękanie go przez pracodawcę po godzinach pracy, może doprowadzić do psychicznego, jak i fizycznego wyczerpania pracownika.

Polska wprowadzając do Kodeksu pracy bezpośredni przepis stanowiący o prawie do odłączenia się dołączyłaby do innych państw UE, w których to prawo już funkcjonuje (m.in. Hiszpania, Portugalia, Włochy).

Wspieramy również wszelkie działania w kwestii wprowadzenia do ustawodawstwa unijnego prawa do bycia offline.

- **egzekwowanie przepisów dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa**

Jak wskazała strona rządowa w Polsce trwają prace analityczne nad przygotowaniem przepisów chroniących pracowników w miejscu pracy przed wysokimi temperaturami.

Należy wskazać, że obecnie obowiązujące przepisy prawa pracy nie określają górnej granicy temperatury w miejscu pracy.

W wyniku zmian klimatycznych tropikalne temperatury w Polsce stały się już rzeczywistością, a w wielu regionach odnotowuje się temperatury dochodzące nawet do 35-37 stopni. Nie ulega wątpliwości, że praca w taki upał może stanowić zagrożenie dla zdrowia, a nawet życia pracowników.

W ocenie OPZZ Rząd Polski musi przyśpieszyć prace legislacyjne nad kolejną wersją projektu zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, gdyż kwestia uregulowania maksymalnej temperatury zarówno w pomieszczeniu pracy, jak i przy robotach wykonywanych na otwartej przestrzeni, a także określenie dodatkowych obowiązków pracodawcy jest sprawą pilną, wymagającą natychmiastowych rozwiązań prawnych.

3) do art. 4

- **prawo do godziwego wynagrodzenia**

W ocenie Rządu Polskiego, Kodeks pracy określa kryteria (przyczyny), które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji pracowników, w szczególności z uwagi na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Naszym zdaniem w Polsce, pod kątem wynagrodzenia za nadgodziny, dyskryminowane są osoby pracujące na niepełny etat.

Należy bowiem zwrócić uwagę na art. 151 § 5 Kodeksu pracy, zgodnie z którym strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do otrzymania dodatku do wynagrodzenia.

W praktyce pracodawcy najczęściej narzucają rozwiązanie zgodnie z którym dodatek za nadgodziny przysługuje tak jak dla „pełnoetatowców”, a więc po przekroczeniu 8 godzin pracy. W ten sposób w ogromnej części przypadków pracy na niepełny etat, pracownicy po przekroczeniu liczby godzin pracy stosownej dla pracy w określonej części etatu, nie otrzymują dodatku z tytułu godzin nadliczbowych.

Powyższe prawo, jak i praktyka musi się jednak zmienić.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w dniu 19 października 2023 roku (sprawa C-660/20) wydał bowiem wyrok w którym stwierdził, że pracownik zatrudniony na niepełny

etat nie może być traktowany mniej korzystnie niż pracownik pełnoetatowy w zakresie wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe.

Oznacza to, że pracownik niepełnoetatowy powinien otrzymywać wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe (wykraczające poza jego umówiony wymiar czasu pracy), na tych samych zasadach, co pracownik pełnoetatowy, bez konieczności najpierw przekraczania normy pełnego etatu.

Powyższe orzeczenie jest również o tyle istotne, że może stanowić argument przed sądem pracy w przypadku, gdy pracownik będzie żądał od pracodawcy wypłaty świadczeń należnych mu za wykonywanie obowiązków w godzinach ponadnormatywnych, w okresie gdy był zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy.

4) do art. 5

- **prawo do organizowania się**

Strona rządowa wskazuje na rozszerzenie w 2018 roku prawa tzw. koalicji związkowej, a tym samym wzmocnienie prawa do organizowania się i działania w ramach związków zawodowych w zakładach pracy.

W praktyce, zdaniem OPZZ, często następuje ograniczenie tego prawa poprzez działania pracodawców, którzy nie uznają powstałych organizacji związkowych, wykorzystując przy tym wsparcie prawne świadczone przez wyspecjalizowane kancelarie prawne.

Dysponujemy przykładami w których pracodawca odmawia współdziałania z legalnie powstałą i funkcjonującą organizacją związkową powołując się na konieczność sądowej kontroli prawidłowości powstania takiej organizacji lub też na rzekome naruszenie porządku prawnego.

Spotkaliśmy się również z przypadkami gdzie pracodawcy żądają całej dokumentacji związkowej, związanej z procesem utworzenia związku zawodowego (np. uchwały związkowe, listy obecności, protokoły ze spotkania założycielskiego, a nawet listy członków związku zawodowego). Należy zaznaczyć, że w polskim prawie nie ma obowiązku przedstawiania pracodawcy tego typu dokumentacji.

W razie odmowy związku zawodowego pracodawcy ci nie uznają związków zawodowych na terenie swojego zakładu pracy i nie podejmują z nimi jakiegokolwiek działań przewidzianych przepisami prawa pracy. W ten sposób związek zawodowy nie może wykonywać swych praw i obowiązków przewidzianych przez powszechnie obowiązujące prawo.

Chcemy również wskazać na to, że w razie złożenia zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa przez pracodawcę sprawy te są najczęściej umarzane przez prokuratury i sądy z uwagi na znikomą społeczną szkodliwość czynu. W ten sposób pracodawcy - w

świecie prawa łamiący prawa i wolności związkowe – de facto nie podlegają żadnej odpowiedzialności karnej.

Tego typu praktyki są częste w systemie prawnym co prowadzi do znacznego ograniczenia możliwości zrzeszania się, jak i wykonywania działalności związkowej na terenie zakładu pracy, w tym prowadzenia negocjacji w obszarze zbiorowego prawa pracy. W ten sposób organizacje związkowe tracą jedno z najważniejszych uprawnień związkowych jakim jest wpływ na stanowienie tzw. prawa wewnątrzzakładowego. Co więcej, tego typu działania pracodawców, z uwagi na brak realnej i dolegliwej sankcji karnej, są coraz częstsze.

Tego typu praktyki utrudniające działalność związkową nie spotykają się ze sprzeciwem strony rządowej. Zawiadomienia adresowane do poszczególnych ministerstw często pozostają bez odpowiedzi. Warto także podkreślić, że w przypadku postępowań karnych utrudnianie działalności związkowej często traktowane jest jako działanie o tzw. niskiej społecznej szkodliwości.

Dodatkowo należy podnieść, że prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych, w stosunku do niektórych służb i podmiotów jest mocno ograniczone, np. ABW (art. 81 ust. 2 ustawy z dnia 24 maja 2002 roku o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu czy CBA (art. 73 ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2006 roku o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym).

5) do art. 6

• wspólne konsultacje

Strona rządowa wskazuje, że konsultacje i dialog z partnerami społecznymi w sprawie rozwoju i wdrażania polityki gospodarczej, zatrudnienia i społecznej odbywają się na poziomie centralnym w ramach Rady Dialogu Społecznego.

Niestety w ocenie OPZZ w ostatnim czasie dialog na tym poziomie nie jest zadowalający ani konstruktywny. W wielu posiedzeniach zespołów problemowych RDS nie ma przedstawicieli strony rządowej, a niejednokrotnie istotne projekty ustaw czy rozporządzeń nie są konsultowane lub też są przesyłane do RDS ze znacznym opóźnieniem, gdy proces konsultacyjny nie ma już realnego wpływu na treść danego aktu prawnego.

• negocjacje zbiorowe

W ocenie strony rządowej ograniczony zakres rokowań zbiorowych w Polsce wynika z szeregu czynników, w tym m.in. z „niskiej gęstości związków zawodowych”, a także rozdrobnienia organizacyjnego, konkurencji między organizacjami, a także „ogólnego słabego przygotowania do negocjacji”.

OPZZ nie podziela powyższego poglądu.

W naszej ocenie nastąpiła stagnacja prac legislacyjnych nad kwestią „popierania mechanizmu dobrowolnych negocjacji między pracodawcami lub organizacjami pracodawców z jednej strony, a organizacjami pracowników z drugiej strony”.

Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, który ma implementować dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, praktycznie nie jest procedowany (znajduje się obecnie na Stałym Komitecie Rady Ministrów i nie wiadomo, jakie będą dalsze działania projektodawcy). W ocenie OPZZ nie zawiera on w dalszym ciągu żadnych przełomowych rozwiązań, które będą skutkowały znaczącym zwiększeniem poziomu prowadzonych negocjacji zbiorowych.

To wszystko powoduje, że poziom negocjacji zbiorowych, jak i rozwiązania prawne (zachęty do rokowań dla stron) w Polsce są wysoce niewystarczające i w żaden sposób nie doprowadzą do objęcia układami zbiorowymi pracy lub innymi porozumieniami zbiorowymi 80% pracowników.

W ocenie OPZZ państwo w dalszym ciągu nie promuje dobrowolnych rokowań zbiorowych. Należy zatem jak najszybciej wprowadzić odpowiednie mechanizmy rokowań i zachęty dla stron, w szczególności w obszarze negocjacji płacowych.

W obszarze negocjacji zbiorowych należy również wskazać na to, że ustawodawca ogranicza zakres podmiotowy układów zbiorowych pracy, uniemożliwiając stosowanie klasycznych rokowań zbiorowych dla znaczącej części pracowników służby publicznej, w tym członków korpusu służby cywilnej; pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania, a także pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania w: urzędach marszałkowskich, starostwach powiatowych, urzędach gminy, biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego, biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego (art. 239 § 3 Kodeksu pracy). Tak daleko idące ograniczenia, zdaniem OPZZ budzą uzasadnione wątpliwości, zwłaszcza w świetle standardów międzynarodowych.

Innym, już niejako bezpośrednim ograniczeniem, jest możliwość zawierania układów zbiorowych pracy przez jednostki budżetowe jedynie w zakresie przyznanych im środków. Zawarcie układu dla pracowników zatrudnionych w takich jednostkach powinno nastąpić w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji, w tym wynagrodzeń określonych na podstawie odrębnych przepisów (art. 240 § 4 Kodeksu pracy). W rezultacie wniosek o zarejestrowanie takiego układu powinien zawierać odpowiednie oświadczenie organu, który utworzył dany podmiot lub przejął funkcje takiego organu (art. 240 § 5 Kodeksu pracy). Praktyczne znaczenie tej regulacji w analizowanym zakresie pozostaje oczywiście ograniczone ze względu na ustawowe wyłączenia z zakresu podmiotowego układów zbiorowych pracy (art. 239 § 3 Kodeksu pracy).

W praktyce urzędnicze układy zbiorowe nie są zawierane. Dotyczy to zarówno porozumień wielozakładowych (układy negocjowane przez organy administracji z reguły nie dotyczą urzędników, a np. pracowników szkół niebędących nauczycielami), jak i układów zakładowych.

Ponadto w ramach negocjacji zbiorowych występuje w Polsce problem nieuznawania sporów zbiorowych przez pracodawcę. Związane jest to z tym, że pracodawcy arbitralnie oceniają żądania związkowe pod kątem ich zgodności z art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

W wielu przypadkach, całkowicie jednostronnie i bezpodstawnie odmawiają rokowań twierdząc, że żądania związkowe nie mieszczą się w przedmiocie sporu zbiorowego, tj. w warunkach pracy, płacy lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. W ten sposób organizacja związkowa nie ma możliwości prowadzenia sporu zbiorowego w zakładzie pracy, a możliwości organów ścigania, PIP czy resortu pracy są bardzo ograniczone i nieskuteczne.

Należy podkreślić, że brakuje w tym zakresie szybkiej i skutecznej kontroli sądowej przedmiotu sporu zbiorowego, co mogłoby rozwiązać przestawiony problem.

W praktyce w negocjacjach zbiorowych istotnym problemem jest ograniczanie katalogu informacji, jakie pracodawca przekazuje związkowi zawodowemu - poprzez odmowę udzielenia albo cenzurowanie przekazywanych informacji.

Pracodawcy podważają wnioski organizacji związkowych o uzyskanie informacji twierdząc, że dana informacja nie jest konieczna do wykonywania działalności związkowej lub wskazują na tajemnice przedsiębiorstwa lub poufność informacji. Prowadzi to do obezwładnienia uprawnień związkowych, w szczególności przewidzianych w art. 28 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych.

Coraz częściej pojawiają się w stosunku do przedstawicieli związkowych tzw. lojalki, czyli umowy o zachowaniu poufności co do przekazywanych informacji, w których pracodawca przewiduje wysokie kary umowne za złamanie niezwykle rygorystycznych przepisów takiej umowy. Oświadczenia te dotyczą obowiązku zachowania poufności co do informacji pozyskiwanych od pracodawcy i nie udostępniania ich w żaden sposób osobie trzeciej.

Jako informacje poufne pracodawcy wskazują na informacje obejmujące tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 roku o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, a także na inne informacje, co do których stosują bardzo ogólne i nieprecyzyjne określenia np. „informacje posiadające wartość gospodarczą dla pracodawcy” lub „wszelkie informacje, których ujawnienie osobie trzeciej mogłoby narazić lub wyrządzić pracodawcy szkodę”.

W oświadczeniach pojawiają się również wysokie kary umowne, sięgające nawet kilkudziesięciu tysięcy złotych za każdy przypadek naruszenia zobowiązania.

W przypadku odmowy podpisania zobowiązania, pracodawcy nie przekazują przedstawicielom organizacji związkowej szeregu istotnych informacji niezbędnych do wykonywania działalności związkowej, a także nie dopuszczają tych osób do dialogu społecznego, prowadzonego w zakładzie pracy.

Tego rodzaju praktyki uderzają w prawa i wolności związkowe, przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. Z uwagi na kolegialne funkcjonowanie zarządów organizacji związkowych, a także współdziałanie z innymi organami związkowymi, uniemożliwiają prawidłowe wykonywanie funkcji i zadań związkowych oraz właściwe reprezentowanie praw i interesów pracowniczych.

W obszarze powiązanim z negocjacjami należy wskazać, że w przepisach polskiego prawa pracy znacznie ograniczono pracownikom prawo do strajku.

Należy zauważyć, że:

- niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Służbie Ochrony Państwa, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Krajowej Administracji Skarbowej, w których pełnią służbę funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej, oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej,
- prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze,
- niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.

Szczególnie w ostatnim przypadku występują problemy praktyczne co do ustalenia w zakładzie pracy stanowisk pracy, co do których niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy.

W naszej ocenie są to zbyt szerokie obostrzenia, które wielu grupom pracowników, w sposób nieracjonalny i nieuzasadniony, uniemożliwiają korzystanie z prawa do strajku.

Chcemy również zauważyć że w Polsce jest możliwość wszczynania sporów zbiorowych w interesie pracowników administracji publicznej. Ze względu na konieczność realizacji zadań publicznych nie jest jednakże możliwe pełne korzystanie ze środków nacisku na stronę pracodawczą - strajku oraz innych akcji protestacyjnych.

Dostrzegając specyfikę zatrudnienia w administracji publicznej oraz potrzebę ochrony interesu publicznego, trudno byłoby stwierdzić, że interesy tej grupy zatrudnionych zostały efektywnie zabezpieczone. Co więcej, wobec ogólnego wyłączenia prawa do strajku, istotnego ograniczenia innych akcji protestacyjnych oraz małej efektywności alternatywnych mechanizmów ochrony interesów osób zatrudnionych w administracji można mieć wątpliwości, czy polskie przepisy zapewniają standard ochrony odpowiadający gwarancjom międzynarodowym. Rozumiejąc specyfikę zatrudnienia w administracji publicznej, można mieć wątpliwości, czy przynajmniej w pewnych obszarach ingerencja ustawowa nie jest nadmierna oraz czy urzędnikom zapewnia się efektywne mechanizmy ochrony ich interesów.

W ocenie OPZZ do kwestii dyskusyjnych należy zasadnicze ograniczenie zakresu podmiotowego układów zbiorowych pracy, które nie tylko nie wydaje się konieczne, ale również nie jest oczywiste z perspektywy standardów międzynarodowych.

Podobnie naszym zdaniem należy powrócić do dyskusji na temat podmiotowych ograniczeń prawa do strajku.