



02/11/2021

RAP/RCha/POL/21(2022)

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

21^e rapport sur la mise en œuvre de la
Charte sociale européenne
soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA POLOGNE

Articles 2, 4, 5 et 6 pour la période
01/01/2017 - 31/12/2020

Rapport enregistré par le Secrétariat le
02 novembre 2021

CYCLE 2022



REPUBLIQUE DE POLOGNE

CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE

RAPPORT

présenté conformément aux dispositions de l'article 21 de la Charte sociale européenne par le Gouvernement de la République de Pologne, sur les mesures prises pour mettre en œuvre les dispositions de la Charte sociale européenne, articles: 2, 4, 5, 6 dans les années 2017-2020.

En ce qui concerne la demande du Comité d'experts indépendants quant à la forme du rapport (lettre du Secrétariat du Conseil de l'Europe du 15 juin 2021), le Gouvernement de la République de Pologne informe que pour la rédaction le présent rapport, il a utilisé le formulaire adopté par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe le 26 mars 2008.

Le Gouvernement polonais indique que le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe n'a pas pris de décision sur la modification du format des rapports. Un changement éventuel du format de rapports nécessite au préalable une discussion approfondie et un accord de tous les participants au système de contrôle de la mise en œuvre de la Charte, suivi d'une décision, sous une forme appropriée, prise par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe.

Le Comité d'experts indépendants n'est pas autorisé à introduire des changements ou à imposer de nouvelles exigences aux États, notamment sur une base informelle.

Il convient de souligner que la décision du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe du 11 décembre 2019 se limite à indiquer qu'il a pris note de l'initiative du Comité d'experts indépendants d'orienter stratégiquement des rapports et en même temps souligne la nécessité pour les organes impliqués dans la procédure de suivi de la mise en œuvre de la Charte (le Comité gouvernemental et le Comité d'experts indépendants) de discuter des moyens d'orienter la procédure de suivi, y compris la nécessité de réviser le système actuel de rapports thématiques. La décision du Comité des Ministres a été précédée d'une discussion approfondie par les Etats, y compris le rejet de la proposition contenue dans le projet initial de décision, tel qu'élaboré par le Secrétariat Général du Conseil de l'Europe, à savoir l'abandon du système des rapports thématiques.

Conformément aux dispositions de l'article 23 de la Charte sociale européenne le rapport a été adressé aux organisations des partenaires sociaux suivantes:

- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność",
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
- Forum Związków Zawodowych,
- Business Centre Club – Związek Pracodawców,
- Federacja Przedsiębiorców Polskich
- Konfederacja Pracodawców Polskich,
- Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych,
- Związek Przedsiębiorców i Pracodawców,
- Związek Rzemiosła Polskiego.

ARTICLE 2 - DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL EQUITABLES

ARTICLE 2, ALINEA 1 - durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire

1) Cadre juridique général. Nature, raisons et l'étendue de toute réforme

et

2) Mesures (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) prises pour mettre en œuvre le cadre juridique

Au cours de la période couverte par le rapport, aucune modification de la législation n'a été effectuée.

Question supplémentaire

En ce qui concerne la possibilité de prolonger la période de référence pour le calcul du temps de travail (jusqu'à 12 mois) - garanties pour que les travailleurs couverts par la période de référence prolongée ne travaillent pas des heures de travail déraisonnablement longues ou ne sont pas forcés de travailler un nombre excessif de semaines de travail prolongées.

Toutes les dispositions protectrices dans le domaine du temps de travail s'appliquent aux travailleurs auxquels l'employeur applique une période de référence du temps de travail prolongée à un maximum de 12 mois, c'est-à-dire:

- les dispositions du Code du travail permettent l'utilisation de systèmes de temps de travail (résultant d'une convention collective, d'un statut ou d'une communication) dans lesquels le temps de travail quotidien ne dépasse pas 8 heures ou 12 heures ou, uniquement dans des cas particuliers spécifiés par la législation, 16 ou 24 heures (garde des biens ou protection des personnes), tout en maintenant une norme de temps de travail hebdomadaire moyenne de 40 heures,
- au cours de période de référence adopté par l'employeur les travailleurs sont tenus de travailler le nombre d'heures déterminé en multipliant 40 heures par le nombre de semaines durant la période de référence et en ajoutant à ce nombre le produit de 8 heures et du nombre de jours restant jusqu'à la fin de la période de référence, tombant du lundi au vendredi (chaque jour férié de la période de référence et tombant un jour autre que le dimanche réduit la durée du travail de 8 heures),
- les travailleurs ont une semaine de travail moyenne de 5 jours.

Les travailleurs travaillant dans le système de période de référence étendue à un maximum de 12 mois ont droit à au moins 35 heures de repos ininterrompu par semaine, dont au moins 11 heures de repos quotidien ininterrompu. Seulement dans les cas où:

- les travailleurs qui gèrent l'entreprise au nom de l'employeur,
- il est nécessaire d'effectuer une opération d'urgence pour protéger la vie ou la santé humaine, pour protéger les biens ou l'environnement ou réparation de panne,
- le temps de travail du travailleur est modifié à la suite d'un changement de poste, conformément à un horaire de travail adopté

une période de repos hebdomadaire ininterrompue peut comprendre moins d'heures, mais ne peut être inférieure à 24 heures.

La période de référence peut être étendue à un maximum de 12 mois uniquement si les règles générales de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs sont respectées.

3) Données chiffrées, statistiques ou données factuelles concernant notamment le temps de travail réel moyen de chaque groupe professionnel important et les mesures permettant d'écarter l'application de la législation sur le temps de travail

Conventions collectives d'entreprise contenant des dispositions sur la réduction du temps de travail hebdomadaire: 2017 - 1, 2018 - aucune, 2019 - 1, 2020 - 1.

Contrôles effectués par l'Inspection nationale du Travail, au cours desquels il a été constaté:

	2017	2018	2019	2020
Non-respect de la norme journalière (pas d'indemnisation)	2.940	2.869	2.447	1.430
Non-respect de la norme relative à la durée moyenne hebdomadaire du travail	2.844	2.791	2.391	1.391
Emploi des travailleurs au-delà du nombre autorisé d'heures supplémentaires en moyenne par semaine	284	314	237	136
Emploi des travailleurs au-delà du nombre autorisé d'heures supplémentaires par année civile	212	183	173	91
Emploi des travailleurs en violation du principe du repos quotidien de 11 heures	874	815	717	423

Mesures prises

	2017		2018		2019		2020	
	Demandes dans le cadre de rapports de suivi	Instructions orales	Demandes dans le cadre de rapports de suivi	Instructions orales	Demandes dans le cadre de rapports de suivi	Instructions orales	Demandes dans le cadre de rapports de suivi	Instructions orales
Non-respect de la norme journalière (pas d'indemnisation)	3.387	11	3.341	15	2.803	14	1.659	6
Non-respect de la norme relative à la durée moyenne hebdomadaire du travail	3.269	11	3.244	15	2.726	13	1.604	5
Emploi des travailleurs au-delà du nombre autorisé d'heures supplémentaires en moyenne par semaine	298	0	318	0	240	0	138	0
Emploi des travailleurs au-delà du nombre autorisé d'heures supplémentaires par année civile	218	0	188	1	175	2	93	1
Emploi des travailleurs en violation du principe du repos quotidien de 11 heures	891	1	828	0	725	2	430	1

Nombre de personnes concernées par les mesures légales émises

	2017		2018		2019		2020	
	Demandes dans le cadre de rapports de suivi	Instructions orales	Demandes dans le cadre de rapports de suivi	Instructions orales	Demandes dans le cadre de rapports de suivi	Instructions orales	Demandes dans le cadre de rapports de suivi	Instructions orales
Non-respect de la norme journalière (pas d'indemnisation)	43.879	193	25.031	69	25.299	145	13.130	29
Non-respect de la norme relative à la durée moyenne hebdomadaire du travail	40.576	193	23.296	69	22.967	144	12.877	5
Emploi des travailleurs au-delà du nombre autorisé d'heures supplémentaires en moyenne par semaine	1.978	0	9.843	0	1.403	0	2.267	0
Emploi des travailleurs au-delà du nombre autorisé d'heures supplémentaires par année civile	5.590	0	11.342	1	4.615	3	1.573	2
Emploi des travailleurs en violation du principe du repos quotidien de 11 heures	7.310	51	2.287	0	1.331	4	907	1

Conclusions négatives

1/ Les dispositions relatives au temps de travail précédemment considérées comme contraires à la Charte (temps de travail de 16 ou 24 heures par jour dans certaines professions) n'ont pas été modifiées.

Au cours de la période couverte par le rapport, aucune modification de la législation en vigueur n'a été effectuée, et aucune n'est actuellement prévue.

2/ Le temps d'astreinte effectuée à domicile, lorsqu'aucun travail n'est effectivement effectué pour l'employeur, n'est pas considéré comme du temps de travail et, par conséquent, aucune compensation n'est due pour cet astreinte.

Au cours de la période couverte par le rapport, aucune modification de la législation n'a été effectuée, et aucune n'est actuellement prévue.

ARTICLE 2, ALINEA 3 - congé payé annuel de deux semaines au minimum

1) Cadre juridique général. Nature, raisons et portée de toute réforme

et

2) Mesures (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) prises pour mettre en œuvre le cadre juridique

Au cours de la période couverte par le rapport, aucune modification de la législation n'a été effectuée, et aucune n'est actuellement prévue.

3) Données chiffrés, statistiques et toute autre information pertinente, dans la mesure du possible

Contrôles effectués par l'Inspection nationale du Travail, au cours desquels il a été constaté:

	2017	2018	2019	2020
Non-octroi du congé dans le délai légal	3.391	3.275	2.269	1.326
Non-octroi d'au moins une partie du congé comprenant au moins 14 jours civils consécutifs	2.696	2.245	1.818	1.008

Mesures prises

	2017		2018		2019		2020	
	Demandes dans le cadre de rapports de suivi	Instructions orales	Demandes dans le cadre de rapports de suivi	Instructions orales	Demandes dans le cadre de rapports de suivi	Instructions orales	Demandes dans le cadre de rapports de suivi	Instructions orales
Non octroi du congé dans le délai légal	4.123	25	4.492	36	2.849	13	1.680	19
Non octroi d'au moins une partie du congé comprenant au moins 14 jours civils consécutifs	2.727	1	2.279	4	1.838	3	1.028	1

Nombre de personnes concernées par les mesures prises

	2017		2018		2019		2020	
	Demandes dans le cadre de rapports de suivi	Instructions orales	Demandes dans le cadre de rapports de suivi	Instructions orales	Demandes dans le cadre de rapports de suivi	Instructions orales	Demandes dans le cadre de rapports de suivi	Instructions orales
Non octroi du congé dans le délai légal	46.120	210	37.177	110	45.466	982	1.7635	82
Non octroi d'au moins une partie du congé comprenant au moins 14 jours civils consécutifs	10.623	3	7.022	50	7.070	4	8.008	461

ARTICLE 2, ALINEA 4 - travailleurs effectuant des travaux dangereux ou insalubres: réduction du temps de travail ou congé payé supplémentaire

1) Cadre juridique général. Nature, raisons et portée de toute réforme

et

2) Mesures (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) prises pour appliquer le cadre juridique

Au cours de la période couverte par le rapport, aucune modification de la législation n'a été effectuée.

3) Données chiffrées, statistiques et toutes autres informations pertinentes, dans la mesure du possible

Conventions collectives d'entreprise contenant des dispositions relatives à la réduction du temps de travail ou à l'octroi de congés payés supplémentaires aux travailleurs effectuant des travaux dangereux ou insalubres:

- 2017: aucune,
- 2018: congés supplémentaires garantis par 2 conventions, temps de travail réduit garanti par 1 convention,
- 2019: aucune,
- 2020: congés supplémentaires garantis par 1 convention, temps de travail réduit par 3 conventions.

ARTICLE 2, ALINEA 5 - repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible, avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages

1) Cadre juridique général. Nature, raisons et portée de toute réforme.

et

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique

La loi du 10 janvier 2018 sur la restriction du commerce les dimanches et jours fériés et certains autres jours a étendu l'interdiction du travail dans le commerce les dimanches et jours fériés, qui figurait auparavant dans le Code du travail.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de cette loi:

- le travail les jours fériés (y compris les dimanches) dans les établissements commerciaux n'était pas autorisé,
- le travail le dimanche a été autorisé dans les établissements commerciaux pour les travaux nécessaires en raison de leur utilité sociale et des besoins quotidiens de la population.

La loi sur la restriction du commerce les dimanches et jours fériés et certains autres jours:

- interdit le commerce les dimanches et jours fériés, le 24 décembre et le samedi précédant le premier jour de Pâques - à partir de 14 heures,
- l'interdiction concerne: le commerce, les activités en relation avec le commerce, le fait de confier à un travailleur ou à un employé une activité commerciale et une activité en relation avec le commerce,
- il est interdit d'effectuer le travail dans le commerce, tant dans le cadre d'une relation de travail que sur la base de contrats de droit civil, qu'il soit rémunéré ou non (ce qui a été autorisé auparavant par le Code du travail),
- contient un catalogue des dérogations à l'interdiction ainsi qu'une liste des dimanches où l'interdiction du travail dans le commerce ne s'applique pas.

Les travailleurs visés par la loi et qui ne travaillent pas dans des établissements dispensés de l'interdiction se voient garantir un repos hebdomadaire, en principe sur la grande majorité des dimanches (en 2020, cela ne concernait que 8 dimanches).

3) Données chiffrées, statistiques et toute autre information pertinente, dans la mesure du possible

Contrôles effectués par l'Inspection nationale du Travail, au cours desquels il a été constaté:

Type d'irrégularité constatée	2017	2018	2019	2020
Non-octroi de jours libres résultant d'une semaine de travail moyenne de cinq jours pendant la période de référence adoptée	320	316	269	154
Emploi de travailleurs en violation du principe du repos hebdomadaire de 35 heures	635	546	485	253
Non-octroi d'un autre jour libre ou de rémunération supplémentaire pour le travail le dimanche ou le jour férié	326	304	322	194
Non-octroi d'un dimanche libre une fois toutes les 4 semaines	416	350	289	147

ARTICLE 4 - DROIT A UNE REMUNERATION EQUITABLE

ARTICLE 4, ALINEA 2 - taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires

1) Cadre juridique général. Nature, raisons et étendue de toute réforme

et

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique

Au cours de la période couverte par le rapport, aucune modification de la législation n'a été effectuée.

3) Données chiffrées, statistiques (le cas échéant, des estimations) ou toutes autres informations pertinentes concernant notamment les méthodes de calcul du taux majoré de rémunération, l'incidence des formules d'aménagement du temps du travail sur la rémunération des heures supplémentaires, les cas particuliers dérogeant à la rémunération des heures supplémentaires

Conventions collectives d'entreprise contenant des dispositions sur un taux de rémunération pour des heures supplémentaires majoré par rapport à celui prévu par le Code du travail: 2017 – 14, 2018 – 10, 2019 – 10, 2020 – 10.

Contrôles effectués par l'Inspection nationale du Travail durant desquels le non-paiement, le paiement tardif ou la réduction de rémunération/de l'indemnité pour des heures

supplémentaires a été constaté

2017	2018	2019	2020
3.725	4.003	3.286	1.959

Mesures prises suite aux irrégularités constatées concernant la compensation des heures supplémentaires

	Recours juridiques	Mesures prises	Travailleurs concernés par ces mesures
2017	décisions	410	4.844
	conclusions	4.362	56.771
	instructions	347	3.375
2018	décisions	412	1.795
	conclusions	4.680	58.365
	instructions	454	2.069
2019	décisions	235	812
	conclusions	4.074	35.037
	instructions	342	1.781
2020	décisions	134	1.400
	conclusions	2.455	14.323
	instructions	264	634

Conclusions négatives

1/ Dans le secteur privé le taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires peut être remplacé par le temps libre dont la durée correspond au nombre d'heures supplémentaires

Au cours de la période couverte par le rapport, aucune modification de la législation n'a été effectuée, et aucune n'est actuellement prévue.

2/ Dans le secteur public, les employés de la fonction publique ne peuvent se voir octroyer que le temps libre dont la durée correspond au nombre d'heures supplémentaires, les fonctionnaires nommés – uniquement pour le travail la nuit, le dimanche et les jours de fête

En vertu de la loi du 21 novembre 2008 sur la fonction publique, un membre du corps de la fonction publique (fonctionnaire, employé de la fonction publique) effectue des heures supplémentaires sur l'ordre de son supérieur si les besoins de la fonction l'exigent. La loi prévoit une compensation pour les heures supplémentaires, les droits à la compensation dépendant du statut du fonctionnaire/employé.

Dans le cas d'un fonctionnaire, les heures supplémentaires effectuées pendant la nuit sont compensées à raison de « heure pour une heure ». Une compensation est également prévue pour le travail le dimanche ou les jours fériés, pour lesquels un jour de congé est accordé, indépendamment du temps de travail effectif.

L'employé de la fonction publique qui a effectué des heures supplémentaires a droit à un repos compensé à raison de « heure pour une heure ».

La législation ne prévoit pas de compensation des heures supplémentaires aux personnes occupant des postes supérieurs dans la fonction publique.

Tous les membres du corps de la fonction publique sont soumis à des restrictions concernant le nombre d'heures supplémentaires résultant des dispositions du Code du travail spécifiant le droit du travailleur à un repos quotidien ininterrompu de 11 heures et à un repos hebdomadaire de 35 heures ainsi que spécifiant le nombre d'heures supplémentaires autorisées par année civile (150 heures par an), à moins qu'un autre nombre d'heures supplémentaires autorisés par année civile ne soit spécifié dans le règlement du travail.

Pour compenser les restrictions concernant, entre autres, la compensation des heures supplémentaires, un fonctionnaire a droit à une indemnité de fonction publique et à des congés annuels supplémentaires. L'indemnité de fonction publique est un élément de la rémunération et son montant dépend du rang du fonctionnaire. Le fonctionnaire est promu à un rang plus élevé après avoir reçu une évaluation périodique positive, sur demande motivée de son supérieur ou, en l'absence d'une telle demande, après avoir obtenu deux évaluations périodiques positives consécutives à l'un des deux niveaux les plus élevés de la grille d'évaluation.

Rangs des fonctionnaires et taux de multiplication correspondants du montant de base servant à déterminer l'indemnité de fonction publique

Rang	Multiplicateur du montant de base
I	0,47
II	0,65
III	0,85
IV	1,05
V	1,25
VI	1,45
VII	1,65
VIII	1,85
IX	2,05

En 2021, le montant de base est de 2.031,96 zł.

La durée du congé supplémentaire d'un fonctionnaire dépend de la durée de son service dans la fonction publique ou l'administration publique. Un fonctionnaire a droit à un jour de congé annuel supplémentaire après 5 ans de service. Ce congé augmente d'un jour par année de service jusqu'à atteindre 12 jours.

Nombre d'heures supplémentaires effectuées

	Total des heures supplémentaires	Heures supplémentaires par statut d'un membre du corps de la fonction publique		
		Employés de la fonction publique	Fonctionnaires	Personnes nommées à des postes supérieurs dans la fonction publique
2017	743.360	735.155	5.758	2.447
2018	944386	906.768	19.060	18.559
2019	911.164	882.017	18.403	10.745
2020	722.834	706.606	10.468	5.759

Nombre annuel moyen d'heures supplémentaires par membre du corps de la fonction publique

	Employés de la fonction publique	Fonctionnaires	Personnes nommées à des postes supérieurs dans la fonction publique
2017	6,84	0,76	0,77
2018	8,46	2,51	5,76
2019	8,12	2,33	3,29
2020	6,55	1,37	1,73

Au quatrième trimestre 2020, le Chef de la fonction publique a reçu un avis positif de l'Equipe de programmation des travaux du Gouvernement sur sa demande de commencer les travaux de modification de la loi sur la fonction publique. En ce qui concerne le temps de travail, il est prévu de le rendre plus flexible. Dans le cadre de ces travaux il sera essentiel que les dispositions de la loi soient mises en conformité avec la Charte sociale européenne en ce qui concerne la compensation des heures supplémentaires, ce qui permettra de prendre en compte les attentes des partenaires sociaux.

Le 7 avril 2021, le chef de la fonction publique a demandé à l'Equipe de programmation des travaux du Gouvernement d'inscrire la loi sur les amendements à la loi sur la fonction publique et à certaines autres lois avec une date d'entrée en vigueur le 1 janvier 2022. La demande n'a pas été encore tranchée.

La requête du Médiateur concernant la compensation des heures supplémentaires n'a pas encore été examinée par la Cour constitutionnelle (K 20/15).

ARTICLE 4, ALINEA 3 - le droit des travailleurs, hommes et femmes, à une rémunération égale pour un travail de valeur égale

1) Cadre juridique général. Nature, raisons et étendue de toute réforme

et

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique

Au cours de la période couverte par le rapport, aucune modification de la législation n'a été effectuée.

Plaintes déposées auprès de l'Inspection nationale du Travail pour discrimination salariale ou en terme d'autres conditions d'emploi en raison du sexe

2017	21
2018	31
2019	25
2020	21

Questions supplémentaires

1/ Solutions juridiques pour renverser la charge de la preuve dans les cas de discrimination salariale (amendements aux solutions présentées dans le 13ème rapport)

Au cours de la période couverte par le rapport, aucune modification de la législation n'a été effectuée. Le Code du travail garantit le renversement de la charge de la preuve dans les cas de violation du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le renversement de la charge de la preuve s'applique à tous les cas de discrimination pour tous les motifs, et pas uniquement en cas de discrimination en raison du sexe.

2/ Le montant de l'indemnité accordée en cas de discrimination salariale a-t-il un plafond légal ?

Le Code du travail ne précise pas le montant maximum de l'indemnisation, mais uniquement son montant minimal. La personne contre laquelle l'employeur a violé le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi a droit à une indemnisation dont le montant ne peut être inférieur au salaire minimum, déterminée sur la base de dispositions distinctes.

3/ La législation interdit-elle les dispositions des accords d'entreprise ou des conventions collectives qui autorisent la discrimination salariale et est-il possible d'effectuer des comparaisons salariales entre différentes entreprises, notamment lorsque les salaires sont fixés de manière centralisée pour de nombreuses entreprises au sein d'un holding ?

Comme l'indique le Code du travail:

- les dispositions des conventions collectives et des accords collectifs ainsi que des règlements et statuts ne peuvent être moins favorables aux travailleurs que les dispositions du Code du travail et d'autres lois et actes exécutoires,
- les dispositions des règlements et des statuts ne peuvent être moins favorables aux travailleurs que celles des conventions collectives et des accords collectifs,
- les dispositions des conventions collectives et autres accords collectifs fondés sur la loi, les règlements et les statuts déterminant les droits et obligations des parties à la relation de travail qui portent atteinte au principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi ne sont pas applicables.

Les travailleurs ont droit à une rémunération égale pour un travail égal ou pour un travail de valeur égale. La rémunération comprend tous les éléments de la rémunération, quels que soient leur nom et leur nature, ainsi que les autres avantages liés au travail accordés aux travailleurs en espèces ou sous une autre forme. Un travail de valeur égale est un travail dont l'exécution exige de la part des travailleurs des qualifications professionnelles comparables, confirmées par des documents prévus dans des règlements particuliers ou par la pratique et l'expérience professionnelle, ainsi qu'une responsabilité et des efforts comparables.

Les dispositions du Code du travail concernant la rémunération versée par un employeur donné, elles ne constituent pas une base de comparaison de la rémunération des travailleurs travaillant pour des employeurs différents. Par conséquent, s'il y a différents employeurs au sein d'une société holding, le principe « à travail égal, salaire égal » s'applique à chacun d'eux séparément. Le Code du travail ne donne pas de base pour comparer les rémunérations versées pas des différents employeurs au sein d'une société holding.

4/ Mesures prises pour identifier les raisons les plus importantes de l'écart de rémunération entre les sexes et mesures prises pour éliminer cet écart

En 2017, une application « Égalité des salaires » a été préparée, disponible sur le site web www.gov.pl/web/rodzina/aplikacja-do-mierzenia-nierownosci-placowych. Cette application permet de déterminer facilement si l'employeur pratique une discrimination salariale en déterminant ce qu'on appelle l'écart salarial corrigé, c'est-à-dire la différence entre les salaires des travailleurs, compte tenu de leur âge, de leur formation, de leur ancienneté et d'autres caractéristiques choisies. L'application est disponible gratuitement et peut aider les employeurs à élaborer des politiques de rémunération raisonnables et non discriminatoires. L'application est présentée par la Commission européenne comme un exemple de bonne pratique pour promouvoir la transparence des rémunérations.¹

Une mise à jour et un élargissement de cette application sont prévus pour 2021-2022, dans le cadre du projet « Un bon climat pour des emplois de qualité », financé par le mécanisme financier norvégien, et de sa large diffusion auprès des employeurs, publics et privés.

3) Données chiffrées, statistiques et toutes autres informations pertinentes sur l'écart de rémunérations entre les hommes et les femmes travaillant pour des employeurs différents, selon les branches de l'économie, en fonction du niveau d'éducation ou de tout autre facteur pertinent

Rémunération moyenne par le sexe et les grands groupes professionnels, X 2018, zloty

	Hommes	Femmes
Total	5.447,24	4.543,36
Représentants des autorités publiques, hauts fonctionnaires et cadres dirigeantes	10.917,60	8.065,66
Spécialistes	7.242,81	5.449,12
Techniciens et professionnels associés	5.681,80	4.352,53
Employés de bureau	4.206,09	3.945,14
Personnel de service et de vente	3.363,55	3.013,66
Agriculteurs, jardiniers, forestiers et pêcheurs	3.398,06	3.409,34
Travailleurs de l'industrie et de l'artisanat	4.305,92	3.252,14
Opérateurs et monteurs d'installations et de machines	4.261,10	3.483,79
Employés effectuant des tâches simples	3.356,87	2.777,87

Rémunération moyenne par sexe, niveau d'éducation, âge, l'ancienneté et section d'activité économique (PKD), X 2018, zł

A - en zł, B - total = 100,0		Hommes	Femmes
Au total	A	5.447,24	4.543,36
dont en fonction de	B	100,0	100,0
Niveau d'éducation			
Supérieur: titulaires du grade de docteur ou supérieur; titulaires du titre de maître, de médecin ou équivalent	A	8.270,82	5.749,50
	B	151,8	126,5
Supérieur: titulaires du titre d'ingénieur, de licence, d'économiste diplômé ou équivalent	A	6.904,94	4.926,11
	B	126,8	108,4
Post-secondaire	A	4.763,66	3.912,23
	B	87,5	86,1
Secondaire professionnel	A	4.660,14	3.713,41
	B	85,6	81,7
Secondaire général	A	4.462,77	3.480,75
	B	81,9	76,6

¹ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/factsheet-pay_transparency-2019.pdf

Collège professionnel	A	3.975,37	2.966,24
	B	73,0	65,3
Collège	A	3.459,26	2.913,55
	B	63,5	64,1
Primaire et primaire incomplet	A	3.746,77	3.006,71
	B	68,8	66,2
Âge			
au-dessous de 24 ans	A	3.696,84	3.224,65
	B	67,9	71,0
25 – 34	A	5.126,41	4.245,17
	B	94,1	93,4
35 – 44	A	6.090,49	4.813,34
	B	111,8	105,9
45 – 54	A	5.725,62	4.676,69
	B	105,1	102,9
55 – 59	A	5.113,00	4.500,94
	B	93,9	99,1
60 – 64	A	5.090,59	5.355,12
	B	93,5	117,9
65 ans et plus	A	7.087,50	6.320,80
	B	130,1	139,1
âge mobile (18 - 44 ans)	A	5.430,06	4.456,77
	B	99,7	98,1
Ancienneté			
au-dessous de 1,9 ans	A	3.928,65	3.430,67
	B	72,1	75,5
2,0 – 4,9 ans	A	4.712,32	3.946,04
	B	86,5	86,9
5,0 - 9,9 ans	A	5.464,51	4.306,90
	B	100,3	94,8
10,0 - 14,9 ans	A	5.909,44	4.623,29
	B	108,5	101,8
15,0 - 19,9 ans	A	6.130,71	4.914,29
	B	112,5	108,2
20,0 ans et plus	A	5.691,74	4.945,83
	B	104,5	108,9
Section PKD			
Agriculture, sylviculture, chasse et pêche (A)	A	5.442,56	5.134,84
	B	99,9	113,0
Industrie (B+C+D+E)	A	5.372,79	4.222,87
	B	98,6	92,9
Industrie minière et extractive (B)	A	7.980,47	6.042,19
	B	146,5	133,0
Industrie manufacturière (C)	A	5.143,45	4.106,85
	B	94,4	90,4
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur, de l'eau chaude et de l'air pour les systèmes de climatisation (D)	A	7.075,15	6.781,29
	B	129,9	149,3
Distribution d'eau, gestion des déchets et dépollution (E)	A	4.643,46	4.569,58
	B	85,2	100,6
Construction (F)	A	4.764,67	5.004,40
	B	87,5	110,1
Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules à moteur et de motos (G)	A	5.314,53	3.890,19
	B	97,6	85,6
Transport et entrepostage (H)	A	4.435,29	4.591,86
	B	81,4	101,1

Hébergement et restauration (I)	A	3.639,43	3.256,09
	B	66,8	71,7
Information et communication (J)	A	9.878,43	7.023,14
	B	181,3	154,6
Activités financières et d'assurance (K)	A	9.995,61	6.825,53
	B	183,5	150,2
Activités immobilières (L)	A	5.013,36	4.657,67
	B	92,0	102,5
Activités professionnelles, scientifiques et techniques (M)	A	7.739,54	6.209,11
	B	142,1	136,7
Activités de services administratifs et de soutien (N)	A	3.489,93	3.426,53
	B	64,1	75,4
Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire (O)	A	6.312,27	5.388,79
	B	115,9	118,6
Éducation (P)	A	4.861,92	4.400,55
	B	89,3	96,9
Soins de santé et assistance sociale (Q)	A	5.437,35	4.586,62
	B	99,8	101,0
Arts, spectacles et loisirs (R)	A	4.398,53	4.026,52
	B	80,7	88,6
Autres activités de services (S)	A	4.633,92	3.265,10
	B	85,1	71,9

ARTICLE 4, ALINEA 4 – délai de préavis raisonnable en cas de cessation de l'emploi

1) Cadre juridique général. Nature, raisons et étendue de toute réforme et

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique

Au cours de la période couverte par le rapport, aucune modification de la législation n'a été effectuée.

Nombre de conventions collectives d'entreprise contenant des dispositions relatives à des délais de préavis plus longs: 2017 - 1, 2018 - 7, 2019 - 1, 2020 - 1.

Contrôles effectués par l'Inspection nationale du Travail, au cours desquels des irrégularités dans la résiliation des contrats de travail ont été constatées

	2017	2018	2019	2020
Contrôles	1.630	1.601	1.542	961
Demandes dans le cadre de rapports de suivi	1.751	1.750	1.678	1.063
Instructions	11	9	9	8

Contrôles effectués par l'Inspection nationale du Travail, au cours desquels des irrégularités dans la résiliation des contrats de travail avec préavis ont été constatées et des mesures légales ont été appliquées

	2017	2018	2019	2020
Contrôles	2.153	1.557	1.526	1.012
Demandes dans le cadre de rapports de suivi	2.323	1.692	1.642	1.106
Instructions	24	23	33	14

Question supplémentaire

Confirmation de la bonne compréhension par le Comité d'experts indépendants du régime juridique de l'expiration de la relation de travail en cas de décès de l'employeur étant une personne physique:

- **en cas de décès de l'employeur étant une personne physique, le contrat de travail prend fin à la date du décès de l'employeur,**
- **la loi ne prévoit pas dans ce cas un délai de préavis équivalent à celui qui serait applicable en cas de résiliation du contrat,**
- **le travailleur ne reçoit pas de salaire/avantages en raison du fin du contrat (comme il l'aurait reçu pour une période équivalente à la période de préavis).**

Les deux premières affirmations reflètent les dispositions du Code du travail à cet égard.

En ce qui concerne la troisième affirmation, il résulte du Code du travail que le travailleur dont le contrat de travail a expiré en raison du décès de l'employeur a droit à une indemnité dont le montant correspond au salaire pour la période de préavis.

La disposition du Code du travail relative à l'expiration du contrat de travail à la suite du décès de l'employeur étant une personne physique ne s'applique pas dans le cas de:

- la reprise du travailleur par le nouvel employeur selon les principes spécifiés dans le Code du travail (le nouvel employeur devient, de plein droit, partie aux relations de travail existantes, et dans le cas de travailleurs travaillant sur une base autre qu'un contrat de travail, l'employeur est tenu de proposer de nouvelles conditions de travail et de rémunération le jour de la reprise de l'établissement, en cas d'absence d'accord sur les nouvelles conditions de travail et de rémunération, la relation de travail existante est résiliée à la fin d'une période égale au délai de préavis),
- la mise en place d'une gérance de succession au décès de l'employeur, conformément à la loi du 5 juillet 2018 sur la gérance de succession de l'entreprise d'une personne physique et à d'autres mesures pour faciliter la succession d'entreprises.

Dans le cas de la mise en place d'une gérance de succession, le contrat de travail prend fin à la date d'expiration de la gérance de succession, à moins qu'un nouvel employeur n'ait repris le travailleur avant cette date.

Lorsque la gérance de succession n'a été mise en place au décès de l'employeur, le contrat de travail expire 30 jours après le décès de l'employeur, à moins qu'avant l'expiration de ce délai, une personne visée à l'art. 14 de la loi sur la gérance de succession (le conjoint de l'entrepreneur qui a droit à une part de l'entreprise en tant que legs, l'héritier légal de l'entrepreneur, l'héritier testamentaire de l'entrepreneur ou le légataire qui a droit à une part de l'entreprise en tant que legs conformément au testament annoncé), ou le gérant de succession conviendra avec le travailleur, au moyen d'un accord écrit entre les parties, que la relation de travail se poursuivra aux conditions précédentes jusqu'à la date de mise en place de la gérance de succession ou l'expiration du droit de nommer le gérant de succession - si l'accord avec le travailleur est conclu par une personne visée à l'art. 14 de la loi sur la gérance de succession et jusqu'au jour de l'expiration de la gérance de succession - si l'accord avec le travailleur est conclu par le gérant de succession.

Si la gérance de succession n'a été mise en place, en cas d'accord entre la personne visée à l'article 14 de la loi sur la gérance de succession ou le gestionnaire de la succession et le travailleur, selon lequel la relation de travail se poursuivra aux conditions en vigueur jusqu'à la date d'établissement de la gérance de succession ou l'expiration du droit de nommer un gérant de succession, le contrat de travail prend fin à la date d'expiration du droit de nommer un gérant de succession, à moins que les parties n'aient convenu d'une date antérieure.

Si une gérance de succession a été créée, en cas d'accord entre la personne visée à l'article 14 de la loi sur la gérance de succession, ou le gérant de succession, et le travailleur, selon lequel la relation de travail se poursuivra aux conditions en vigueur jusqu'à la date de la mise en

place de la gérance de succession ou l'expiration du droit de nommer un gérant de succession, le contrat de travail prendra fin à la date d'expiration de la gérance de succession, à moins qu'un nouvel employeur n'ait repris le travailleur plus tôt, selon les principes suivants énoncés dans le Code du travail:

- le nouvel employeur devient, de plein droit, partie aux relations de travail existantes, et cet employeur, à la date de la reprise de l'établissement ou de sa partie, est tenu de proposer de nouvelles conditions de travail et de rémunération aux travailleurs effectuant le travail sous contrat autre que le contrat de travail et d'indiquer un délai, non inférieur à 7 jours, dans lequel les travailleurs peuvent déclarer l'acceptation ou refuser des conditions proposées; en cas d'absence d'accord sur les nouvelles conditions de travail et de rémunération, la relation de travail existante est résiliée à l'expiration d'une période égale au délai de préavis, à compter du jour où le travailleur a refusé les conditions de travail proposées ou du jour jusqu'à quel il a pu faire la déclaration; la résiliation de la relation de travail selon cette procédure entraîne pour le travailleur les effets que le droit du travail associe à la résiliation de la relation de travail par l'employeur avec préavis,
- pour les obligations découlant de la relation de travail nées avant le transfert d'une partie l'établissement à un autre employeur, l'ancien et le nouvel employeur sont conjointement et solidairement responsables,
- s'il n'existe pas d'organisations syndicales chez l'ancien et le nouvel employeur, ils informent par écrit leurs travailleurs de la date prévue du transfert de l'établissement ou de sa partie à un autre employeur, des raisons de ce transfert, des conséquences juridiques, économiques et sociales pour les travailleurs, ainsi que des mesures envisagées concernant les conditions d'emploi, notamment les conditions de travail, de rémunération et de reconversion; l'information est fournie au moins 30 jours avant la date prévue du transfert de l'établissement ou de sa partie à un autre employeur,
- dans un délai de 2 mois à compter du transfert de l'établissement ou d'une partie de celui-ci à un autre employeur, le travailleur peut mettre fin à la relation de travail sans préavis, en informant 7 jours d'avance, la cessation de la relation de travail selon cette procédure produit pour le travailleur les effets que le droit du travail associe à la résiliation de la relation par l'employeur avec préavis,
- le transfert d'un établissement ou d'une partie d'établissement à un autre employeur ne peut constituer un motif justifiant le licenciement par l'employeur.

Si aucune gérance de succession n'a été mise en place, en cas d'accord entre la personne visée à l'article 14 de la loi sur la gérance de succession et le travailleur selon lequel la relation de travail se poursuivra aux conditions existantes jusqu'à la date de nomination d'un gérant de succession, le contrat de travail prend fin à la date d'expiration du droit de nommer un gérant de succession, à moins que les parties n'aient convenu d'une date antérieure.

Si une gérance de succession a été mise en place conformément à la loi sur la gérance de succession, en cas d'accord entre le gérant de succession et le travailleur selon lequel la relation de travail se poursuivra aux conditions en vigueur, le contrat de travail prendra fin à la date d'expiration de la gérance de succession, à moins qu'un nouvel employeur n'ait préalablement repris le travailleur.

La période allant du décès de l'employeur jusqu'à l'expiration du contrat de travail ou de l'accord sur une date de résiliation antérieure, ou la résiliation du contrat de travail, est une période d'absence excusée du travail pour laquelle le travailleur n'a pas droit à une rémunération. Pendant cette période, la personne visée à l'article 14 de la loi sur la gérance de succession, ou si un gérant de succession a été mis en place, le gérant de succession peut charger le travailleur d'effectuer un travail conformément à son contrat de travail contre rémunération, en précisant la période de travail effectuée par le travailleur et les heures de travail.

En cas de réemploi de travailleurs au même groupe professionnel, le gérant de succession emploie, sous les conditions précédentes, un travailleur dont le contrat de travail a expiré par suite du décès de l'employeur, si le travailleur déclare son intention de reprendre son travail dans un délai d'un mois à compter de la date de mise en place de la gérance de succession.

Le Code du travail ne définit pas le terme « groupe professionnel », il a été précisé dans la jurisprudence, dans le contexte de la loi du 13 mars 2003 sur les règles particulières pour mettre fin aux relations de travail avec les travailleurs pour des raisons indépendantes des travailleurs et de la loi précédemment contraignante du 28 décembre 1989 sur les règles particulières pour mettre fin aux relations de travail avec les travailleurs pour des raisons liées à l'entreprise. Il ressort de la décision de la Cour suprême du 3 novembre 2004 (I PK 163/04), que « la notion de « même groupe professionnel » comprend non seulement les travailleurs exerçant la même profession ou les mêmes fonctions, mais aussi les travailleurs ayant des qualifications similaires qui accomplissent des tâches identiques ou similaires ».

Conclusion négative

L'employeur a le droit de licencier sans préavis un travailleur incapable temporairement de travailler si cette incapacité résulte d'une maladie prolongée, d'un accident du travail ou d'une absence injustifiée de plus d'un mois. Le licenciement d'un travailleur incapable temporairement de travailler, si cette incapacité résulte d'une maladie prolongée, d'un accident du travail, sans préavis et/ou indemnité de préavis, est contraire à la Charte.

L'article 53 du Code du travail, qui permet la résiliation du contrat de travail sans préavis dans les cas énumérés dans la conclusion négative, ne peut être appliqué que si l'absence du travailleur se prolonge de manière importante – l'employeur ne peut résilier le contrat de travail sans préavis que si l'incapacité du travailleur pour cause de maladie se prolonge:

- plus de 3 mois si le travailleur est employé par l'employeur depuis moins de 6 mois,
- au delà de la période totale de perception de la rémunération et de l'allocation de maladie et de l'allocation de réadaptation pour les 3 premiers mois – si le travailleur a été employé par l'employeur pendant au moins 6 mois, ou si l'incapacité de travail a été causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Le licenciement sans préavis ne peut avoir lieu après que le travailleur se soit présenté au travail en raison de la cessation du motif de l'absence.

L'employeur devrait, dans la mesure du possible, réembaucher le travailleur qui, dans les 6 mois après la résiliation du contrat de travail sans préavis, signale l'intention de reprendre le travail immédiatement après la cessation de l'incapacité de travail due à la maladie.

Lorsqu'il est constaté qu'un travailleur présente des symptômes indiquant l'apparition d'une maladie professionnelle, l'employeur est tenu, sur la base d'un certificat médical, dans le délai et pour la période précisés dans le certificat, de transférer le travailleur à un autre poste de travail qui ne l'expose pas à l'agent qui a provoqué les symptômes. Si la réaffectation entraîne une réduction de la rémunération, le travailleur a droit à une indemnité compensatoire pendant 6 mois.

L'employeur, sur la base d'un certificat médical, transfère à un travail approprié un travailleur qui est devenu incapable d'effectuer son travail antérieur à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qui n'a pas été reconnu incapable de travailler au sens des dispositions relatives aux pensions du Fonds d'assurances sociales. Si, à la suite du transfert, le salaire est réduit, le travailleur a droit à une indemnité compensatoire pendant 6 mois.

ARTICLE 4, ALINEA 5 – retenues sur les salaires dans les conditions et limites prescrites par la législation nationale

1) Cadre juridique général. Nature, raisons et étendue de toute réforme

et

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique

Au cours de la période couverte par le rapport, aucune modification du Code du travail n'a été effectuée.

Conformément à la loi du 14 mai 2020 modifiant la loi sur les solutions spécifiques contribuant à prévenir, combattre et éradiquer la COVID-19, d'autres maladies infectieuses et les situations de crise qu'elles causent, si, en raison des mesures prises pour prévenir l'infection par le virus SRAS-CoV-2, un travailleur a vu son salaire réduit ou qu'un membre de sa famille a perdu une source de revenu, les montants exempts de déductions sont augmentés de 25% pour chaque membre de la famille ne gagnant pas de revenu que le travailleur a à sa charge.

Membre de la famille comprend:

- un conjoint,
- un parent d'un enfant commun,
- un enfant de moins de 25 ans,
- un enfant qui a atteint l'âge de 25 ans et qui est titulaire d'un certificat d'invalidité, si, en raison de cette invalidité, une prestation pour les soins est due ou une allocation spéciale de soins visée par les dispositions sur les prestations familiales.

Par enfant, on entend l'enfant propre du travailleur, l'enfant du conjoint et l'enfant du parent d'un enfant commun.

Les membres de la famille ne comprennent pas un enfant sous la garde d'un tuteur légal, un enfant marié et un enfant adulte ayant son propre enfant.

Nombre de contrôles effectués par l'Inspection nationale du Travail au cours desquels des irrégularités dans le domaine des retenues ont été constatées

2017	2018	2019	2020
620	599	624	442

Conclusion négative

Après les retenues, les salariés le moins bien payés n'ont pas les moyens de subvenir à leurs besoins et à ceux des personnes à leur charge.

Les explications fournies dans la réponse à la précédente conclusion négative sont valables, notamment en ce qui concerne la teneur des dispositions relatives au montant des retenues résultante de la protection des droits des créanciers auxquels des aliments sont dus. À la lumière de ces clarifications, la Pologne considère que les solutions en vigueur sont conformes à l'article 4, alinéa 5, de la Charte, en particulier à l'obligation de trouver un juste équilibre entre la protection du salaire du travailleur et l'exigence de satisfaire les prétentions du créancier, notamment du créancier d'aliments.

Valeurs du niveau de subsistance minimum dans certains types de ménages par rapport au salaire minimum, retenues faites en raison des pensions alimentaires (zł, mensuel)

	Foyers des travailleurs					
	d'une personnelle H+F/2	de 2 personnes H+F	de 3 personnes H+F+E jeune	de 3 personnes H+F+E plus âgé	de 4 personnes H+F+E jeune + E plus âgé	de 5 personnes H+F+E jeune + 2x E plus âgés
2018						
Minimum vital	591,14	997,10	1.439,30	1.568,95	2.014,27	2.587,51
Salaire minimum net	1.530,00	3.060,00	3.060,00	3.060,00	3.060,00	3.060,00
Revenu réduit de pension alimentaire dûe par une personne adulte	612,00	2.142,00	2.142,00	2.142,00	2.142,00	2.142,00
Écart entre le revenu réduit et le minimum vital	20,86	1.144,90	702,70	573,05	127,73	-445,51
Écart des revenus par rapport au revenu antérieur (sans déduction d'aliments)	-918,00	-918,00	-918,00	-918,00	-918,00	-918,00
Part des retenues alimentaires dans les revenus du foyer gagnés jusqu'à présent	60%	30%	30%	30%	30%	30%
2019						
Minimum vital	616,55	1.056,24	1.520,88	1.666,80	2.134,67	2.746,68
Salaire minimum net	1.673,78	3.347,56	3.347,56	3.347,56	3.347,56	3.347,56
Revenu réduit de pension alimentaire dûe par une personne adulte	669,51	2.343,29	2.343,29	2.343,29	2.343,29	2.343,29
Écart entre le revenu réduit et le minimum vital	52,96	1.287,05	822,41	676,49	208,62	-403,39
Écart des revenus par rapport aux revenus gagnés jusqu'à présent (sans retenues alimentaires)	-1.004,27	-1.004,27	-1.004,27	-1.004,27	-1.004,27	-1.004,27
Part des retenues alimentaires dans les revenus du foyer gagnés jusqu'à présent	60%	30%	30%	30%	30%	30%
2020						
Minimum vital	641,74	1.101,03	1.590,60	1.739,47	2.232,26	2.872,29
Salaire minimum net	1.920,62	3.841,24	3.841,24	3.841,24	3.841,24	3.841,24
Revenu réduit de pension alimentaire dûe par une personne adulte	768,25	2.688,87	2.688,87	2.688,87	2.688,87	2.688,87
Écart entre le revenu réduit et le minimum vital	126,51	1.587,84	1.098,27	949,40	456,61	-183,42
Écart des revenus par rapport aux revenus gagnés jusqu'à présent (sans retenues alimentaires)	-1.152,37	-1.152,37	-1.152,37	-1.152,37	-1.152,37	-1.152,37
Part des retenues alimentaires dans les revenus du foyer gagnés jusqu'à présent	60%	30%	30%	30%	30%	30%

Désignations: H - homme, F - femme, E jeune - enfant plus jeune, E plus âgé - enfant plus âgé

Commentaires supplémentaires:

1. Les calculs ont été effectués en présumant que les ménages ne reçoivent que des revenus du travail (pas de prestations sociales)
2. Il a été présumé que dans les ménages composés de deux adultes, les deux personnes travaillent et gagnent le salaire minimum, les obligations alimentaires déduites d'un seul salaire
3. On présume un maximum (de 3/5) de retenues en raison de pension alimentaires du salaire minimum net.
4. En 2019, le salaire net a évolué en cours de l'année en raison des changements introduits dans le système fiscal. Aux fins du calcul, le montant le plus élevé, applicable du 01.10.2019, a été pris en compte. À ce moment, le salaire minimum net pour les personnes âgées de plus de 26 ans était de 1.673,78 zł net. L'augmentation à partir du 01.10.2019 résulte d'une réduction de l'impôt sur le revenu de 18% à 17% et d'une augmentation des coûts déductibles de 111,25 zł à 250 zł par mois.
5. Le minimum vital en 2020 a été calculé par l'IPiSS sans tenir compte des effets possibles de la pandémie de la COVID-19.

L'analyse de la jurisprudence indique que:

- le montant moyen des pensions alimentaires accordées dans les affaires familiales civiles en matière d'obligations alimentaires (en dehors des pensions alimentaires accordées lors d'un divorce) est de:
 - 2017 – 585,20 zł,
 - 2018 – 633,10 zł,
 - 2019 – 681,90 zł,
 - 2020 – 729,20 zł,
- le montant moyen des pensions alimentaires accordées dans les cas de divorce est de:
 - 2017 – 875,50 zł,
 - 2018 – 919,50 zł,
 - 2019 – 987,10 zł,
 - 2020 – 1.043,70 zł.

ARTICLE 5 – DOIT SYNDICAL

1) Cadre juridique général. Nature, raisons et étendue de toute réforme

Afin de mettre en œuvre l'arrêt du Tribunal constitutionnel du 2 juin 2015, la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats a été modifiée par la loi du 5 juillet 2018 modifiant la loi sur les syndicats et certaines autres lois. Le droit de fonder des syndicats et de s'y affilier ont actuellement les personnes effectuant un travail rémunéré, c'est-à-dire les salariés et les personnes effectuant un travail rémunéré sur une base autre qu'une relation de travail, si elles n'emploient pas d'autres personnes pour ce travail, quelle que soit la base de cet emploi, et qui ont des droits et des intérêts liés à l'exécution du travail pouvant être représentés et défendus par un syndicat. Grâce à cet amendement, le droit de former des syndicats et de s'y affilier ont:

- les travailleurs sous contrat de droit civil (par exemple, les contrats de prestation de services et les contrats de mission), les personnes exerçant une activité indépendante (travailleurs indépendants),
- les personnes effectuant le travail à façon (auparavant, elles n'avaient que le droit de s'affilier à des syndicats déjà existant au sein de l'établissement).

Le droit de s'affilier à des syndicats ont également les volontaires, les stagiaires et autres personnes non rémunérées effectuant un travail en personne.

Dans le cadre de l'extension de la portée subjective du droit syndical, des mécanismes ont été introduits pour protéger la permanence de la relation de travail des militants syndicaux qui ne sont pas des travailleurs au sens du Code du travail.

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique

En 2019, des subventions du budget de l'État pour les cotisations versées aux organisations internationales de travailleurs ou d'employeurs par les organisations syndicales et les organisations d'employeurs qui font partie du Conseil du dialogue social ont été introduites.

Questions supplémentaires

1/ Conditions d'organisation en syndicats des militaires et des fonctionnaires civils de l'armée

Les solutions concernant le service des militaires de carrière, leurs droits et obligations contient la loi du 11 septembre 2003 sur le service militaire des militaires de carrière et les dispositions d'exécution de cette loi.

Le service militaire professionnel est effectué dans le cadre de relation de service, qui est un type particulier de relation de droit administratif. La loi prévoit certaines restrictions aux droits des militaires de carrière, en raison des tâches et de la nature de leur service. En particulier, les militaires de carrière ne sont pas autorisés à former les syndicats et à s'y associer. À la date du début du service militaire professionnel, l'adhésion du militaire de carrière à un syndicat prend fin.

Dans les unités militaires, les militaires de carrière peuvent former des organes représentatifs des corps individuels du personnel professionnel des forces armées. Les conditions d'organisation, le fonctionnement, les tâches et les pouvoirs de ces organes représentatifs des militaires de carrière, ainsi que les formes de leur coopération avec les commandants des unités militaires sont précisés dans le règlement du ministre de la Défense nationale du 28 juin 2004 sur les organes représentant des militaires de carrière.

Les conditions d'organisation des syndicats des fonctionnaires civils de la défense nationale (qui ne sont pas des militaires de carrière) sont stipulées par le Code du travail et la loi du 23

mai 1991 sur les syndicats. Aux membres du corps de la fonction publique employés au ministère de la Défense s'appliquent les dispositions de la loi du 21 novembre 2008 sur la fonction publique, selon lesquelles un membre du corps de la fonction publique occupant une position supérieure dans la fonction publique ne peut pas exercer des fonctions dans le syndicat. En ce qui concerne les enseignants employés dans la défense nationale, les dispositions de la loi du 26 janvier 1982 – Charte des enseignants sont en outre applicables, définissant entre autres, la promotion professionnelle des enseignants en congé ou libérés de l'obligation de fournir du travail sur la base de la loi sur les syndicats.

Part des fonctionnaires du ministère de la Défense appartenant à des syndicats:

- 2017 – 25,54%,
- 2018 – 24,23%,
- 2019 – 23,28%,
- 2020 – 21,86%.

Actuellement, dans la défense nationale, le partenaire social du ministre de la Défense nationale sont sept organisations syndicales représentatives au niveau supra-entreprise.

Le plénipotentiaire du ministre de la Défense nationale chargé de la coopération avec les syndicats est responsable de l'exécution des tâches liées à la coopération permanente avec le côté social et représente le ministre de la Défense nationale à cet égard.

2/ Confirmation que les restrictions au droit d'organisation des agents de l'Agence de sécurité intérieure répondent aux conditions suivantes:

- **sont prévues par la loi - indication de la base juridique,**
- **visent à atteindre un but légitime - quel est ce but et comment il est atteint grâce aux restrictions imposées,**
- **sont nécessaires dans une société démocratique pour assurer le respect des droits et libertés d'autrui et pour protéger l'ordre public, la santé publique ou la morale.**

Le cadre de la limitation du droit d'organisation des agents de l'Agence de sécurité intérieure (ABW) est fixé par l'article 31, paragraphe 3 de la Constitution de la République de Pologne, qui prévoit que les limitations à l'exercice des libertés et des droits constitutionnels ne peuvent être établies que par la loi et uniquement lorsqu'elles sont nécessaires dans un État démocratique pour assurer sa sécurité ou l'ordre public, ou pour protéger l'environnement, la santé et la moralité publique, ou les libertés et les droits d'autres personnes. Ces limitations ne doivent pas porter atteinte à l'essence des libertés et des droits. En conséquence, la loi du 24 mai 2002 sur l'Agence de sécurité intérieure et l'Agence de services secrets (AW) prévoit que les agents de l'ABW et de l'AW ne peuvent pas être membres d'un parti politique ni participer aux activités de ce parti ou en son nom et ne peuvent pas s'adhérer à des syndicats.

L'Agence de sécurité intérieure a été créée pour protéger la sécurité intérieure de l'État et son ordre constitutionnel. L'Agence accomplit les missions suivantes:

- l'identification, la prévention et la lutte contre les risques menaçant la sécurité intérieure de l'Etat et son ordre constitutionnel, et notamment la souveraineté et sa position internationale, son indépendance et l'intégralité du territoire ainsi que la la défense de ses frontières,
- l'identification, la prévention et la lutte contre les infractions telles que:
 - l'espionnage, le terrorisme, la violation du secret d'Etat et d'autres infractions qui menacent la sécurité de l'Etat,
 - le menace aux les intérêts économiques de l'Etat,
 - la corruption des personnes exerçant des fonctions publiques, visées aux articles 1 et 2 de la loi du 21 août 1997 sur les restrictions du droit des fonctionnaires de la fonction publique d'exercer une activité économique lorsque celle-ci peut porter atteinte à la sécurité de l'Etat,

- la production et la distribution des biens, technologies et services à portée stratégique pour la sécurité de l'Etat,
- la fabrication illicite, détention ou trafic d'armes, de munitions et d'explosifs, d'armes de destruction massive, de stupéfiants et de substances psychotropes sur le marché international

ainsi que la poursuite des auteurs de ces infractions,

- l'exercice, dans le cadre de ses compétences, des missions de protection de l'Etat et l'exercice de la fonction de l'autorité nationale de sécurité en matière de protection d'informations confidentielles dans les relations internationales,
- la collecte, l'analyse, le traitement et la soumission aux organes compétents des informations susceptibles d'avoir une importance fondamentale pour la protection de la sécurité intérieure de l'Etat et de son ordre constitutionnel,
- la réalisation d'autres actions définies dans des lois et accords internationaux.

Lors de son entrée en service, chaque agent de l'Agence de sécurité intérieure prête un serment, s'engageant à servir fidèlement la Nation, à protéger l'ordre juridique établi par la Constitution de la République de Pologne, à protéger la sécurité de l'Etat et de ses citoyens, même au péril de sa vie. L'agent de l'ABW prête serment de respecter la loi, de rester fidèle aux autorités constitutionnelles de la République de Pologne, d'observer la discipline professionnelle et d'exécuter les ordres et les instructions de ses supérieurs. Il jure également de protéger le secret légalement protégé, l'honneur, la dignité et la bonne réputation du service, ainsi que d'observer les principes de l'éthique professionnelle.

L'agent de l'Agence de sécurité intérieure sert dans une formation armée en uniforme, soumise à une discipline de service spécifique, à laquelle il est obligé de se soubordonner. Servir dans l'ABW exige discipline, loyauté et dévouement, ainsi qu'une objectivité en toutes circonstances. Par conséquent, le statut des agents de l'ABW doit être différent de celui des personnes employées dans le cadre, par exemple, d'un contrat de travail - le service dans l'ABW implique des privilèges, des devoirs accrus et certaines limitations de la liberté personnelle.

Les limitations statutaires des libertés et des droits, y compris l'interdiction de se livrer aux activités politiques, même indirectement, et l'interdiction d'adhérer à un syndicat, garantissent le caractère apolitique du service. L'obligation de garantir le caractère apolitique du service, résultant des normes constitutionnelles et statutaires adoptées dans un Etat démocratique, est un but légitime que la restriction statutaire du droit d'association des agents permet de réaliser. Les restrictions à la liberté d'association des agents ne sont pas excessives. La compensation de la déchéance du droit de créer des syndicats est le système spécial de protection et de garanties contenu dans la loi sur l'Agence de sécurité intérieure et l'Agence des services secrets et dans la loi du 18 février 1994 sur les prestations de retraite des agents de la Police, de l'Agence de sécurité intérieure, de l'Agence des services secrets, du Service de contre-espionnage militaire, du Service de renseignement militaire, du Bureau central de lutte contre la corruption, de la Garde frontières, de la Garde du Maréchal, du Service de protection de l'Etat, du Service des pompiers de l'Etat, du Service de sécurité douanière et du Service pénitentiaire, ainsi que de leurs familles. Les agents de l'ABW bénéficient de conditions leur permettant de se consacrer pleinement à leur service et leur assurant une vie décente, en compensation adéquate du labeur et des sacrifices associés à leur service. Par exemple:

- stabilité renforcée de la relation de service,
- émoulements appropriés garantis, permettant de se consacrer exclusivement aux tâches qui leur sont confiées et leur assurant un niveau de vie décent,
- congé plus long,
- des règles distinctes régissant les retraites et les prestations pour les accidents survenus dans le cadre de l'exercice de fonctions officielles,

– procédure de licenciement des agents spécifiquement réglée.

L'Agence de sécurité intérieure est un service qui veille à la sécurité de l'État et est le garant du maintien de cette sécurité. Les agents de l'ABW ne peuvent être assimilés à d'autres groupes d'agents publics, tels que les fonctionnaires, les juges ou les médecins. Ils ont notamment pour mission d'intervenir en tout temps et en tout lieu pour défendre la loi. Ainsi, des exigences plus strictes leur sont imposées, qui ne vont toutefois pas au-delà de ce qui est nécessaire dans une société démocratique, dans la mesure où elles permettent de protéger les intérêts généraux de l'État et, en particulier, de garantir la protection de la sécurité de l'État. Une position analogue à celle qui précède a été exprimée, entre autres, dans l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme du 21 avril 2015 dans l'affaire *Junta Rectora Del Ertzainen Nazional Elkartasuna (ER.N.E.) c. Espagne* (LEX n° 1665524).

Bien que les agents de l'ABW n'aient pas le droit d'adhérer à des syndicats, la loi permet l'adhésion à des associations nationales (dont ils sont tenus d'informer leur supérieur), ainsi que l'adhésion à des organisations ou associations étrangères ou internationales (sous réserve de l'autorisation du chef de l'ABW ou d'un supérieur autorisé par lui).

Les limitations du droit d'organisation doivent être évaluées comme un moyen indispensable pour assurer le respect des droits et libertés d'autrui et la protection de l'ordre public. Dans le cas contraire, le chef de l'ABW serait privé de la possibilité d'organiser le service de manière à garantir l'accomplissement des tâches qui lui sont confiées, en faisant appel à des agents disciplinés et de confiance.

Une limitation analogue à celle qui s'impose aux agents de l'ABW concerne également d'autres services en uniforme, à savoir l'Agence des services secrets, le Bureau central de lutte contre la corruption, le Service de contre-espionnage militaire et le Service de renseignement militaire. La restriction du droit d'organisation est donc une caractéristique commune à tous les services spéciaux existant en Pologne, civils et militaires. Cela signifie que les solutions liées à la limitation de la possibilité pour les agents des services spéciaux de s'affilier à des syndicats sont de nature systémique, résultant de la spécificité de ces services.

En résumé, les solutions adoptées à l'article 81, section 2 de la loi sur l'Agence de sécurité intérieure et l'Agence des services secrets, dans le cadre de la limitation de la liberté d'association, sont justifiées sur le plan constitutionnel et ne violent pas les dispositions de l'article 5 de la Charte sociale européenne.

3) Données chiffrés, statistiques et toute autre information pertinente, dans la mesure du possible

En raison de la constatation d'infractions à la loi sur les syndicats (entrave aux activités syndicales menées conformément à la loi), les inspecteurs du travail ont notifié au parquet des soupçons d'infractions: 2017 – 6, 2018 – 3, 2019 – 7, 2020 – 6.

Conclusions négatives

1/ Les personnes exerçant un travail à façon n'ont pas le droit de créer leurs propres organisations syndicales

Selon le libellé actuel de la loi sur les syndicats, le droit de former des syndicats et d'y adhérer est accordé aux personnes exerçant un travail rémunéré, y compris les personnes exerçant un travail à façon, qui, auparavant, n'avaient que le droit de s'affilier à des syndicats déjà opérant au sein de l'établissement. Informations détaillées - réponse à la question 1 concernant l'article 5.

2/ L'interdiction faite à certains fonctionnaires d'exercer leurs fonctions dans les syndicats - concerne les adjoints du médecin vétérinaire de voïvodie et les adjoints du dirigeant de la cellule organisationnelle à l'Office de l'enregistrement des médicaments, des produits médicaux et des produits biocides ainsi qu'à l'Office des semences pour la silviculture viole l'article 5 de la Charte

L'interdiction d'exercer une fonction syndicale s'étend à tous les membres de la fonction publique occupant des postes à responsabilité. Cette interdiction est incompatible avec les dispositions de la convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Afin de supprimer cette incohérence, il est nécessaire de modifier la loi sur la fonction publique – cela sera fait dans le cadre de la modification de la partie de cette loi concernant les fonctions d'un membre du corps de la fonction publique. Les travaux à cet égard seront entrepris après la modification de la loi sur la fonction publique ayant pour but de la mettre en conformité avec la Charte sociale européenne en ce qui concerne la compensation des heures supplémentaires.

ARTICLE 6 - DROIT A LA NEGOCIATION COLLECTIVE

ARTICLE 6, ALINEA 1 - promotion de la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs

1) Cadre juridique général. Nature, raisons et étendue de toute réforme

et

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique

Durant la période couverte par le rapport, aucune modification n'a été apportée aux règles générales de conclusion des conventions collectives au niveau d'entreprise et supra-entreprise. L'amendement de 2018 à la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats (voir réponse à la question 1 à l'article 5) a indirectement affecté le cercle des personnes pouvant être couvertes par des conventions collectives – les personnes travaillant sur la base de contrats de droit civil (par exemple, contrat de prestation de services et contrat de mission), ainsi que les personnes exerçant une activité indépendante (travailleurs indépendants) ont désormais le droit d'être membres de syndicats et ont, par conséquent, la possibilité d'initier et de mener des conflits collectifs de travail (y compris une grève) et de conclure des conventions collectives.

Par la loi du 15 juin 2018 modifiant la loi sur le Conseil du dialogue social et autres institutions du dialogue social, la loi du 24 juillet 2015 sur le Conseil du dialogue social et autres institutions du dialogue social a été modifiée:

- les compétences du Conseil ont été étendues - il a le droit de donner son avis sur le plan financier pluriannuel de l'État, les projets de stratégies, de programmes et d'autres documents gouvernementaux concernant les activités du Conseil des ministres, préparés par le Conseil des ministres et ses membres,
- le Conseil a le droit de demander à la Diète et au Sénat de lui donner la possibilité de leur fournir des informations sur des questions d'importance,
- la partie des travailleurs et la partie des employeurs du Conseil peuvent adopter une résolution afin que le Président du Conseil adresse au ministre compétent pour les finances publiques une demande de donner l'interprétation générale en cas d'application non uniforme des dispositions de la loi fiscale dans les décisions, les arrêts et les interprétations individuelles émis par les autorités fiscales concernant les mêmes états de fait ou les mêmes événements futurs et dans les mêmes états juridiques, en particulier lorsque une telle interprétation générale servira à atteindre les objectifs du Conseil,
- le président du Conseil soumet chaque année à la Diète et au Sénat un rapport sur les activités du Conseil et des informations sur les activités du Conseil pendant son mandat.

L'amendement à la loi a également augmenté le soutien financier aux conseils de dialogue social des voïvodies, clarifié la composition de ces conseils, les principes de fonctionnement des bureaux des conseils et a permis l'adoption de résolutions par vote par correspondance.

Au cours de la période couverte par le rapport, l'Union des entrepreneurs et des employeurs a rejoint le groupe des organisations représentatives des partenaires sociaux au sein du Conseil, des représentants de la Fédération des entrepreneurs polonais ont également été nommés au Conseil.

3) Données chiffrés, statistiques et toute autre information pertinente, dans la mesure du possible

Résultats des contrôles effectués par l'Inspection nationale du travail – irrégularités dans l'application de la loi sur l'information et la consultation des travailleurs
Fait de ne pas communiquer des informations au conseil des travailleurs

	2017	2018	2019	2020
Contrôles qui ont conduit à des conclusions	18	8	7	4
Demandes dans le cadre de rapports de suivi	18	8	6	4

Fait de ne pas consulter sur les questions énoncées à l'article 14 de la loi

	2017	2018	2019	2020
Contrôles qui ont conduit à des conclusions	6	3	4	2
Demandes dans le cadre de rapports de suivi	6	3	4	2

Obstruction à la consultation

	2017	2018	2019	2020
Contrôles qui ont conduit à des conclusions	1	-	-	1
Demandes dans le cadre de rapports de suivi	2	-	-	1

Violations de la loi sur l'information et la consultation des travailleurs – infractions

2017	2018	2019	2020
3	0	1	1

Défaut de fournir aux syndicats les informations sur la situation économique de l'employeur nécessaires pour les négociations préalables à la conclusion d'un accord
(art. 241⁴ du Code du travail)

	2017	2018	2019	2020
Contrôles qui ont conduit à des conclusions	-	-	-	1
Demandes dans le cadre de rapports de suivi	-	-	-	1

Irrégularités dans l'application de la loi sur la loi sur les règles particulières de la résiliation des relations de travail pour des raisons indépendantes des travailleurs

Fait de ne pas notifier aux organisations syndicales de l'intention de procéder à des licenciements collectifs

	2017	2018	2019	2020
Contrôles qui ont conduit à des conclusions	1	1	2	2
Demandes dans le cadre de rapports de suivi	1	1	2	2

Défaut d'accord avec l'organisation syndicale d'entreprise sur les règles de procédure concernant la situation des travailleurs touchés par l'intention du licenciement

	2017	2018	2019	2020
Contrôles qui ont conduit à des conclusions	1	1	1	-
Demandes dans le cadre de rapports de suivi	1	1	1	-

Fait que l'employeur n'ait pas émis un règlement définissant les règles de procédure dans les questions relatives aux travailleurs concernés par l'intention du licenciement

	2017	2018	2019	2020
Contrôles qui ont conduit à des conclusions	3	1	2	1
Demandes dans le cadre de rapports de suivi	3	1	2	1

ARTICLE 6, ALINEA 2 - promotion des négociations volontaires entre les employeurs/organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives

1) Cadre juridique général applicable au secteur privé et public. Nature, raisons et étendue de toute réforme

et

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique

et question supplémentaire 1/ Mesures prises pendant la période de référence pour promouvoir la négociation collective

Au cours de la période couverte par le rapport, aucune modification n'a été apportée à la législation sur la négociation collective, à l'exception de celles indiquées dans la réponse sur l'application de l'article 6, alinéa 1.

Question supplémentaire

Mesures prises pour promouvoir la participation à la négociation collective des travailleurs indépendants (sous différents types de contrats)

Compte tenu de la courte période qui s'est écoulée depuis l'introduction de la législation facilitant la participation aux négociations collectives des travailleurs indépendants (la modification de la loi sur les syndicats est entrée en vigueur le 1er janvier 2019) - il a été considéré qu'il n'est pas nécessaire de soutenir les activités à cet égard, pour le moment.

3) Données chiffrés, statistiques et toute autre information pertinente

La seule division concernant les conventions collectives est leur répartition en conventions d'entreprise (couvrant un entrepreneur) et conventions supra-entreprises (couvrant plusieurs à plusieurs dizaines d'entrepreneurs).

L'autorité d'enregistrement des conventions collectives d'entreprise est l'inspecteur du travail de district, et pour les conventions collectives supra-entreprises, c'est le ministre chargé du travail.

Il n'existe aucune disposition juridique obligeant les entrepreneurs opérant dans un domaine spécifique de l'économie à conclure des conventions sectorielles. Toutefois, cela n'empêche pas la conclusion de telles conventions.

Il n'existe aucun mécanisme automatique permettant d'inclure toutes les entités d'un secteur donné dans les conventions conclues, aucune obligation pour les entrepreneurs d'adhérer à des organisations sectorielles ni aucune obligation pour les nouvelles entités d'adhérer à de telles organisations. Par conséquent, les conventions conclues avec des entreprises opérant dans un domaine particulier de l'économie n'ont pas un caractère sectoriel obligatoire.

Fin 2020, 174 conventions collectives supra-entreprises, 377 protocoles additionnels à ces conventions, 46 accords d'application en tout ou en partie d'une autre convention collective supra-entreprise conclue, 9 protocoles additionnels à des accords ont été enregistrés.

Fin 2020, la résiliation ou la rupture de 99 conventions a été inscrite au registre. 14 conventions et 45 accords portant sur l'application, en tout ou en partie, une convention collective supra-entreprise conclue peuvent être qualifiés de « terminés », bien qu'ils soient toujours inscrits au registre. Elles ne peuvent être modifiées ou résiliées parce que l'une des parties à une telle convention ne peut plus représenter les entités qui appliquent ces conventions.

À l'heure actuelle, 61 conventions restent inscrites au registre, auxquels 197 protocoles additionnels ont été conclus. 1 accord portant sur l'application en tout ou en partie d'une convention collective supra-entreprise a été dénoncé par un accord entre les parties.

Conventions collectives d'entreprise enregistrées

2017	50
2018	54
2019	68
2020	49

Violation de l'obligation de consulter les travailleurs ou leurs représentants sur les activités relatives à la sécurité et l'hygiène du travail (article 237^{1a} du Code du travail)

	2017	2018	2019	2020
Contrôles ayant entraîné des demandes	2.232	1.711	1.554	613
Demandes dans le cadre de rapports de suivi	2.453	1.891	1.695	668
Contrôles ayant entraîné des décisions	1.090	846	810	318
Décisions	1.373	1.080	1.124	402

ARTICLE 6, ALINEA 3 - conciliation et arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail

1) Cadre juridique général des procédures de conciliation et d'arbitrage pour le règlement des conflits du travail dans les secteurs privé et public, y compris, dans la mesure du possible, les décisions des tribunaux et autres organes similaires. Nature, raisons et étendue de toute réforme

et

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique

Pendant la période couverte par le rapport, aucune modification n'a été apportée à la législation en vigueur sur la résolution des conflits collectifs du travail. La législation polonaise en la matière ne fait pas de distinction entre le secteur privé et le secteur public.

L'arbitrage (conciliation) prévu par la loi sur le règlement des conflits collectifs de travail est volontaire par nature et se veut une alternative à la grève. Un syndicat qui mène un conflit collectif peut tenter de résoudre le litige en le soumettant à l'arbitrage social.

Si le litige concerne un seul établissement, il est examiné par le collège d'arbitrage social du tribunal d'arrondissement où est établi la cour du travail et de la sécurité sociale. Un litige supra-entreprise est entendu par le Collège d'arbitrage social auprès de la Cour suprême. Le collège d'arbitrage social est composé d'un président, désigné par le président de la juridiction compétente parmi les juges de cette juridiction, et de six membres, désignés en nombre égal par chacune des parties au litige.

La demande d'arbitrage doit identifier les parties, l'objet du litige et indiquer les personnes désignées par les parties comme membres du collège. La demande doit être accompagnée d'un compte rendu des divergences entre les parties apparues aux négociations et lors de la médiation, ainsi que d'autres documents pertinents pour le règlement du litige. Si le règlement du litige nécessite une prise de dispositions détaillées, le collège d'arbitrage social peut consulter des experts. Sauf accord entre les parties, les frais d'expertise sont à la charge de l'entreprise.

En cas d'accord, son contenu est consigné dans le procès-verbal de la réunion et certifié par les signatures des parties. S'il n'y a pas d'accord entre les parties, le collège tient une réunion à l'issue de laquelle il rend sa décision.

3) Données chiffrés, statistiques et toute autre information pertinente, notamment sur la nature et la durée de l'implication du parlement, du gouvernement ou des tribunaux dans les négociations et les conflits collectifs, en particulier par le recours obligatoire à l'arbitrage.

En raison de la constatation d'infractions à la loi sur le règlement des conflits collectifs du travail (non-respect des obligations prévues par la loi), les inspecteurs du travail ont notifié au parquet des soupçons d'infractions: 2017 - 2, 2018 - 2, 2019 - 39, 2020 - 2.

	2017	2018	2019	2020
Différends signalés	9.492	354	19.708	384
Demandes signalées	30.954	854	19.589	1.102
Contrôles	16	14	32	2
Accords conclus	88	75	76	36

Dans le cas où le contenu de l'avis sur l'émergence d'un conflit collectif indiquait qu'il pouvait y avoir une violation de la législation du travail par l'employeur, les inspecteurs du travail ont mené des activités de contrôle, cependant, ce n'est que dans très peu de cas que les demandes signalées relevaient de la compétence de l'Inspection nationale du Travail.

Les données sur les résultats des conflits sont incomplètes car la loi sur le règlement des conflits collectifs du travail n'impose pas aux employeurs l'obligation de notifier les étapes suivantes du règlement des conflits, la grève organisée, la fin du conflit.

Ni le Gouvernement ni le Parlement (en dehors de sa fonction législative) n'interviennent dans les négociations collectives, et il n'y a aucune obligation de recourir à l'arbitrage social. La décision de soumettre le règlement d'un conflit collectif du travail à l'arbitrage social est prise par le syndicat en conflit avec l'employeur.

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Dispositions concernant le travail à distance pendant une épidémie

Les règles du travail à distance pendant l'état épidémique déclaré dû à la COVID-19 sont établis dans la loi du 2 mars 2020 sur les solutions spéciales liées à la prévention, la contre-action et la lutte contre la COVID-19, d'autres maladies infectieuses et les situations de crise causées par celles-ci.

Ces dispositions prévoient que pendant la période d'urgence épidémique ou d'état d'épidémie déclarée en raison de la COVID-19, et dans les 3 mois suivant leur révocation, afin de contrer la COVID-19, l'employeur peut ordonner au travailleur d'effectuer le travail spécifié dans le contrat de travail en dehors du lieu de son exécution habituelle, pendant une période déterminée. Le travail à distance peut être ordonné si le travailleur a les compétences et les possibilités techniques et de locaux pour effectuer le travail et si le type de travail le permet. Le travail à distance peut être effectué au moyen de communication à distance ou concerner l'exécution de pièces de fabrication ou de services matériels. L'employeur fournit les outils et le matériel nécessaires à l'exécution du travail à distance et le soutien logistique. Lors de l'exécution d'un travail à distance, le travailleur peut utiliser des outils ou du matériel qui ne sont pas fournis par l'employeur, à condition que cela permette de respecter et de protéger les informations confidentielles et autres secrets protégés par la loi, y compris les secrets d'affaires ou les données personnelles, ainsi que les informations dont la divulgation pourrait exposer l'employeur à des dommages. L'employeur peut retirer l'ordre de travail à distance à tout moment.

Article 2, alinéa 1

1/ Solutions adoptées en raison de la pandémie de COVID-19 sur le temps de travail, notamment dans le secteur de la santé, du travail social, des maisons d'assistance sociale, de l'éducation, des transports. Garanties d'horaires journaliers et hebdomadaires raisonnables dans le cadre de diverses formes de travail flexibles, de travail à distance, de télétravail, d'autres formes de travail convenues vu la pandémie COVID-19

2/ Régime des heures supplémentaires

Sur la base de la loi du 2 mars 2020 sur les solutions spéciales liées à la prévention, la contre-action et la lutte contre la COVID-19, d'autres maladies infectieuses et les situations de crise causées par celles-ci, un entrepreneur qui a connu une baisse du chiffre d'affaires suite à l'épidémie de COVID-19 peut réduire le temps de travail d'un travailleur de 20% au maximum, pas plus de 0,5 du temps plein, étant entendu que la rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum déterminé sur la base de la réglementation sur les salaires minimums, en tenant compte de la durée du travail. Il peut alors demander des prestations pour la protection des postes de travail, le versement, à partir du Fonds de garantie des prestations salariales, de prestations destinées à subventionner la rémunération des travailleurs touchés par un ralentissement économique ou une réduction du temps de travail, suite à la survenance de la COVID-19.

Les conditions et la procédure d'exécution du travail pendant la période d'arrêt économique ou de réduction du temps de travail sont déterminées dans un accord. L'accord est conclu par l'employeur avec:

- des syndicats d'entreprise représentatifs, dont chacun représente au moins 5% des travailleurs de l'employeur, ou
- des syndicats représentatifs, si chez l'employeur ne fonctionnent pas de syndicats d'entreprise représentatifs couvrant au moins 5% du personnel de l'employeur, ou
- un syndicat s'il existe une seule organisation syndicale chez l'employeur, ou

- les représentants des travailleurs, élus selon la procédure adoptée chez l'employeur donné, chez lequel ne fonctionne pas de syndicat d'entreprise (en cas de difficultés pour procéder à l'élection des représentants des travailleurs dues à la COVID-19, notamment en raison de l'absence de travailleurs, de l'arrêt de l'activité ou du travail à distance d'une partie des travailleurs, cet accord peut être conclu avec des représentants des travailleurs élus préalablement à d'autres fins prévues par la législation du travail).

L'employeur transmet une copie de l'accord à l'inspecteur du travail de district dans les 5 jours ouvrables suivant sa conclusion. Si les travailleurs de l'employeur étaient couverts par une convention collective supra-entreprise, l'inspecteur du travail de district adresse les informations relatives à l'accord sur la détermination des conditions et de la procédure d'exécution du travail pendant la période d'arrêt économique ou de réduction du temps de travail au registre des conventions collectives supra-entreprises.

Dans la mesure et pour la période fixées par l'accord, ne sont pas applicables les conditions de travail établies dans les contrats de travail et autres documents constituant la base de la relation de travail et qui découlent des conventions supra-entreprises et des conventions d'entreprise.

L'accord précise au moins:

- les groupes professionnels soumis à un arrêt économique ou à une réduction du temps de travail,
- la réduction des heures de travail des travailleurs,
- la période pendant laquelle le régime de l'arrêt économique ou de la réduction du temps de travail s'applique.

Pour la détermination des conditions de travail pendant la période d'arrêt économique ou de réduction du temps de travail, les dispositions relatives à la résiliation des conditions contractuelles de travail et de rémunération ne sont pas applicables.

L'employeur dont les recettes provenant de la vente de biens ou de services ont diminué à la suite de la survenance de la COVID-19 et qui, par conséquent, a connu une augmentation significative de la charge sur le fonds de rémunération, peut réduire le temps de travail du travailleur, de 20% au maximum, pas plus de 0,5 de temps plein, à condition que la rémunération ne puisse pas être inférieure au salaire minimum du travail déterminée sur la base des dispositions relatives au salaire minimum du travail, en tenant compte du temps de travail du travailleur avant sa réduction. Les conditions et la procédure d'exécution du travail en période d'arrêt économique ou de réduction du temps de travail sont déterminées dans l'accord visé ci-dessus.

Il est permis à l'employeur qui a subi une diminution du chiffre d'affaires suite à la COVID-19 et qui n'a pas d'arriérés de paiement d'impôts, de cotisations à la sécurité sociale, à l'assurance maladie, au Fonds de garantie des prestations salariales, au Fonds du travail ou au Fonds de solidarité à la fin du troisième trimestre de 2019:

- de limiter le repos quotidien ininterrompu à 8 heures au moins et le repos quotidien ininterrompu à au moins 32 heures, dont au moins 8 heures de repos quotidien ininterrompu,
- la conclusion d'un accord sur l'introduction d'un système de temps de travail équivalent, dans lequel il est permis d'allonger le temps de travail quotidien, mais pas plus jusqu'au 12 heures, sur une période de calcul ne dépassant pas 12 mois; l'allongement du temps de travail quotidien est compensé par un temps de travail quotidien plus court certains jours ou par des jours fériés,
- la conclusion d'un accord visant à appliquer aux travailleurs des conditions d'emploi moins favorables que celles résultant des contrats de travail conclus avec ces travailleurs, dans le cadre et pour la période déterminés dans l'accord.

Si le repos journalier ininterrompu est réduit, le travailleur a droit à une période de repos équivalente à la différence entre 11 heures et le nombre d'heures de la période de repos plus courte prise par le travailleurs. L'employeur accorde au travailleurs une période de repos équivalente dans une période ne dépassant pas 8 semaines.

Les conditions de travail sont fixées dans l'accord susmentionné.

Dans la mesure et pour la durée prévues par l'accord relatif à la mise en place d'un système d'aménagement du temps de travail équivalent ou à l'application de conditions d'emploi des travailleurs moins favorables que celles résultant des contrats de travail conclus avec ces travailleurs, les conditions établis dans des contrats de travail et autres actes constituant la base de l'établissement de la relation de travail résultant de la convention collective supra-entreprise et de la convention collective d'entreprise ne sont pas applicables.

Pour une période limitée, ne dépassant pas la date où l'état d'urgence épidémique ou l'état épidémique est révoqué, l'employeur peut:

- modifier le système ou l'horaire de travail des travailleurs dans la mesure où cela est nécessaire pour assurer la continuité de l'exploitation de l'entreprise ou de la station,
- demander aux travailleurs de faire des heures supplémentaires dans la mesure et pour la durée nécessaires pour assurer le fonctionnement continu de l'entreprise ou de la station,
- obliger le travailleur à rester en dehors des heures normales de travail, prêt à effectuer un travail sur le lieu de travail ou dans un autre lieu désigné par l'employeur, dans ce cas ne s'applique pas la disposition du Code du travail selon laquelle le temps d'astreinte n'est pas inclus dans le temps de travail, si pendant le temps d'astreinte le travailleur n'a pas effectué de travail, et le temps d'astreinte ne peut pas violer le droit au repos du travailleur,
- ordonner au travailleur d'exercer son droit au repos à un lieu désigné par l'employeur.

Ces règlements s'appliquent aux employeurs qui embauchent des travailleurs:

- dans une entreprise dont l'activité consiste à assurer le fonctionnement:
 - des systèmes et installations d'infrastructures critiques au sens de la loi du 26 avril 2007 sur la gestion des crises,
 - des réseaux de transport ou de distribution au sens de la loi du 10 avril 1997 - Droit de l'énergie,
 - des sources de chaleur et des réseaux de chauffage urbain,
- dans une entreprise sous-traitante ou fournisseur qui ne fait pas partie de l'infrastructure critique mais qui est essentielle à la continuité des opérations de l'infrastructure critique,
- qui assurent l'exploitation des stations de carburant liquide au sens de la loi – Droit de l'énergie et des stations de gaz naturel au sens de la loi du 11 janvier 2018 sur l'électromobilité et les carburants alternatifs,
- dans une entreprise agissant en tant que fournisseur de dernier recours au sens de la loi-Droit de l'énergie,
- dans la zone ou dans une installation importante pour la défense, l'intérêt économique de l'État, la sécurité publique et d'autres intérêts importants de l'État, tels que visés par la loi du 22 août 1997 sur la protection des personnes et des biens,
- dans une entreprise exerçant des activités consistant en des services bancaires au sens de la loi du 29 août 1997 - Droit bancaire,
- dans une entreprise exploitant une installation de gestion de déchets de l'industrie extractive de catégorie A au sens de la loi du 10 juillet 2008 sur les déchets de l'industrie extractive, dont l'exploitation ou l'exploitation inadéquate peut provoquer un accident majeur résultant d'une perte de stabilité de l'installation à court ou à long terme impliquant toute défaillance des mécanismes intervenant dans sa construction ou son exploitation inadéquate, et entraînant un risque important de perte de vies humaines, de danger grave pour la santé humaine ou pour l'environnement,

- auprès d'un exploitant d'entreprise agroalimentaire impliqué dans la production ou la fourniture de denrées alimentaires.

Dans ces cas:

- l'employeur fournit au travailleur l'hébergement et la nourriture nécessaires à l'accomplissement du travail par ce travailleur,
- l'employeur refuse d'accorder au travailleur le congé annuel, y compris le congé sur demande, le congé sans rémunération et les autres congés, et reporte ou annule le congé s'il a été déjà accordé au travailleur; cela ne s'applique pas au congé de maternité, au congé dans les conditions du congé de maternité, au congé parental, au congé de paternité et au congé de garde de l'enfant.

Soins de santé

Les solutions concernant le temps de travail, y compris les heures supplémentaires, n'ont pas changé pendant l'état épidémique, à l'exception du changement de la réglementation concernant les gardes médicales (modification de la loi du 15 avril 2011 sur les activités médicales). Selon cette modification, pendant l'état d'urgence épidémique ou l'état d'épidémie, les dispositions relatives à la garde médicale s'appliquent aux personnes exerçant une profession médicale au sens de l'article 2, paragraphe 3 de la loi du 8 juin 2017 sur la manière de déterminer la rémunération de base la plus basse de certains travailleurs des entités médicales fournissant des soins de santé 24 heures sur 24.

Selon la recommandation du ministre de la Santé au président de la Caisse nationale de santé du 4 septembre 2020, modifiée par les recommandations du 30 septembre 2020, du 1er novembre 2020, du 25 novembre 2020, du 8 mars 2021 et du 28 mai 2021, une prestation supplémentaire, versée par l'employeur (entité médicale), a été instaurée. Le supplément est payable à un professionnel de la santé travaillant en contact direct avec des patients suspects et infectés par le SRAS-CoV-2, indépendamment du temps qu'il consacre réellement à la prestation de ces soins. À partir du 1er juin 2021, le supplément est réservé aux personnes travaillant dans des hôpitaux de niveau II qui participent à la prestation de soins de santé et qui sont en contact direct avec des patients suspects et infectés par le SRAS-CoV-2.

Ne peuvent pas bénéficier du supplément les personnes envoyées travailler dans des entités sur la base de l'article 47, paragraphe 1, de la loi du 5 décembre 2008 sur la prévention et à la lutte contre les infections et les maladies infectieuses chez l'homme et les personnes qui ont bénéficié de la prestation complémentaire versée sur la base de la recommandation du ministre de la Santé au président du Fonds national de santé (NFZ).

À partir du 1er novembre 2020, le supplément s'élève à 100% de la rémunération résultant du contrat de travail ou du contrat de droit civil, sans dépasser 15 mille zł bruts.

Une prestation supplémentaire unique en espèces de 5.000 zł a été introduite, dont bénéficient:

- les personnes n'exerçant pas de profession médicale qui ont travaillé pendant au moins 21 jours entre le 1er novembre 2020 et le 31 mai 2021:
 - dans les hôpitaux de niveau II et III, en contact direct avec des patients suspects et infectés par le virus SRAS-CoV-2,
 - en contact direct avec des patients suspects et infectés par le virus du SRAS-CoV-2 dans les unités du système national d'urgence sanitaire ou dans les salles d'urgence,
 - dans les laboratoires où des tests de diagnostic RT-PCR pour le SRAS-CoV-2 ont été effectués et qui appartenaient à des hôpitaux de niveau I, II et III,
- les praticiens médicaux et les praticiens non médicaux qui, pendant au moins 21 jours entre le 4 septembre 2020 et le 31 mai 2021, ont participé, dans des entités médicales fournissant des services de transport sanitaire en relation avec COVID-19, à la prestation

de ces services et ont eu un contact direct avec des patients suspects et infectés par le SRAS-CoV-2.

La prestation complémentaire unique n'est pas due aux personnes orientées les entités sur la base de l'article 47, alinéa 1 de la loi du 5 décembre 2008 sur la prévention et à la lutte contre les infections et les maladies infectieuses chez l'homme et aux personnes qui ont bénéficié de la prestation complémentaire versée sur la base de la recommandation du ministre de la Santé au président du Fonds national de santé.

À partir du 1er juin 2021, la prestation supplémentaire en espèces pour les professionnels médicaux n'est pas due aux:

- personnes participant à la prestation de soins de santé en contact direct avec des patients présentant une infection suspectée ou confirmée par le SRAS-CoV-2 dans les hôpitaux de niveau III,
- les personnes fournissant des soins de santé dans les unités du système national d'urgence sanitaire ou dans les salles d'urgence,
- les personnes exerçant des activités de diagnostic en laboratoire dans les laboratoires réalisant des tests de dépistage COVID-19.

Éducation

En vertu du règlement du ministre de l'Éducation nationale du 20 mars 2020 sur les solutions spécifiques pendant la période de restriction temporaire du fonctionnement des unités du système éducatif contribuant à la prévention, la contre-action et la lutte contre la COVID-19, des solutions ont été introduites pour permettre aux écoles et aux institutions de travailler en utilisant des méthodes et des techniques d'enseignement à distance.

Depuis le 25 mars 2020, les tâches des unités du système éducatif sont périodiquement exécutées avec l'utilisation de méthodes et de techniques d'enseignement à distance. Si les tâches ne pouvaient pas être réalisées de cette manière, le responsable de cette unité, en accord avec l'autorité supérieure, désigne une autre manière de réaliser ces tâches et en a informé l'autorité du contrôle pédagogique.

Les cours dispensés à l'aide de méthodes et techniques d'enseignement à distance ou d'une autre manière ont été effectués par l'enseignant dans le cadre de ses heures hebdomadaires obligatoires d'enseignement, d'éducation et de garde, et dans le cas d'heures dépassant les heures hebdomadaires obligatoires d'enseignement, d'éducation et de garde - dans le cadre des heures supplémentaires visées par la loi du 26 janvier 1982 – Charte des enseignants. Le chef de l'unité du système éducatif détermine les règles d'inclusion dans le nombre d'heures hebdomadaires obligatoires des cours individuels dispensés à l'aide des méthodes et techniques d'enseignement à distance ou d'une autre manière, ainsi que les règles de documentation de ce travail.

Les principes de compensation des heures supplémentaires, tels que définis dans la Loi – Charte des enseignants, n'ont pas été modifiés.

Dans les cas où les cours ont été dispensés à l'aide de méthodes et de techniques d'enseignement à distance, le directeur de l'école pouvait demander aux enseignants d'effectuer, pour une période déterminée, le travail spécifié dans le contrat de travail, en dehors du lieu de son exécution régulière (travail à distance).

Enseignement supérieur

Pendant l'épidémie de COVID-19, la réglementation du temps de travail des personnes travaillant aux universités n'a pas changé. La réglementation en vigueur a permis de modifier la forme de la prestation de travail (travail à distance).

Assistance sociale

La loi sur les solutions spéciales liées à la prévention, la contre-action et la lutte contre la COVID-19, d'autres maladies infectieuses et les situations de crise causées par celles-ci régit l'organisation du temps de travail des travailleurs des unités organisationnelles d'assistance sociale fournissant des services 24 heures sur 24. L'employeur, avec le consentement des travailleurs et seulement pour une période limitée, peut:

- modifier le système ou l'horaire de travail des travailleurs,
- demander aux travailleurs de faire des heures supplémentaires si nécessaire,
- indiquer aux travailleurs qu'ils doivent exercer leur droit au repos dans un lieu désigné par l'employeur sans le quitter,
- suspendre le droit à 35 heures de repos ininterrompu par semaine, dont au moins 11 heures de repos quotidien ininterrompu, tout en assurant 11 heures de repos quotidien ininterrompu dans chaque période de 24 heures.

Si les travailleurs sont tenus d'exercer leur droit au repos quotidien dans un lieu désigné par l'employeur sans pouvoir le quitter, l'employeur doit fournir aux travailleurs l'hébergement et la nourriture nécessaires à la satisfaction de leurs besoins essentiels de subsistance en dehors des heures de travail. La valeur des prestations d'hébergement et de nourriture n'entre pas dans l'assiette des cotisations d'assurance sociale et est exonérée d'impôt au sens des dispositions sur l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Justice

Selon la loi du 27 juillet 2001 – Droit des juridictions de droit commun, le ministre de la Justice exerce un contrôle externe de l'administration des cours, dont l'essence se résume à évaluer la correction et l'efficacité du contrôle administratif interne par les présidents des cours. Le ministre de la Justice n'a pas le pouvoir d'émettre des ordres concernant le fonctionnement interne des cours individuelles, y compris l'annulation des audiences, il ne peut faire que des recommandations aux présidents des cours.

Conformément à la loi du 18 décembre 1998 sur les fonctionnaires des cours et des parquets, le règlement du ministre de la Justice du 18 juin 2019 - Règlement de fonctionnement des cours de droit commun, la loi du 5 décembre 2008 sur la prévention et au contrôle des infections et des maladies infectieuses chez l'homme, l'ordonnance du Conseil des ministres du 6 mai 2021 sur l'établissement de certaines restrictions, ordonnances et interdictions dans en raison de la survenance d'un état épidémique, l'obligation de veiller à la bonne organisation du travail de la cour de manière à assurer la sécurité épidémiologique et l'efficacité et la continuité du travail dans une unité donnée pendant la période de pandémie incombe au président et au directeur de la cour.

Les dispositions relatives au temps de travail et aux heures supplémentaires n'ont pas été modifiées.

Le ministre de la Justice a adressé des recommandations aux présidents et directeurs des cours de droit commun et des cours militaires en mars 2020 sur le fonctionnement des cours pendant l'épidémie de COVID-19. Des instructions ultérieures, du mai et août 2020, du mars et juin 2021, contiennent des propositions quant au fonctionnement des cours pendant l'épidémie (y compris des recommandations supplémentaires du ministre de la Justice et de l'Inspecteur sanitaire en chef sur le fonctionnement des cours pendant l'épidémie de SRAS-CoV-2).

Quant aux solutions adoptées par les cours particulières, le travail en deux équipes ou un système de travail rotatif pour les greffiers (employés des secrétariats des divisions individuelles et d'autres départements) ont été appliqués, tandis que les juges effectuaient leur travail normalement. Les dispositions relatives au travail à distance ne s'appliquent pas aux cours.

3/ Solutions dans le cadre du temps de travail, adressées aux parents, en cas de fermeture de crèches, de jardins d'enfants, d'écoles.

Dans le cadre de la pandémie de COVID-19, aucun aménagement spécifique du temps de travail n'a été mis en place pour les parents. Les travailleurs ont été largement autorisés à effectuer le travail à distance, pour leur permettre de concilier le travail et la garde d'enfants en cas de fermeture de crèches, d'écoles et de jardins d'enfants.

Du 11 mars 2020 au 25 juin 2021, en raison de la fermeture ou du fonctionnement limité d'institutions fournissant des soins (crèches, clubs pour enfants, jardins d'enfants, écoles, garderies et autres institutions ou entités employant des gardes de jour), il était possible de bénéficier d'une allocation de soins supplémentaire pour la durée de la garde, s'il n'était pas possible de la concilier avec le travail. L'allocation pour soins supplémentaire a été accordée:

- aux parents d'enfants de moins de 8 ans,
- aux parents assurés d'enfants:
 - jusqu'à 16 ans qui ont un certificat d'invalidité,
 - de moins de 18 ans qui ont un certificat de handicap grave ou modéré,
 - jusqu'à 24 ans qui font l'objet d'une décision sur la nécessité d'un enseignement spécialisé.
- aux parents ou tuteurs assurés d'adultes handicapés qui sont dispensés de travailler en raison de la nécessité de s'occuper d'un tel adulte.

Article 4, alinéa 2

1/ Solutions adoptées pour protéger le droit à la compensation des heures supplémentaires effectuées pendant la pandémie COVID-19, notamment en cas de travail à distance et de télétravail

Il n'était pas nécessaire d'adopter des dispositions spéciales pour les heures supplémentaires, y compris leur compensation, en raison de la pandémie de COVID-19.

2/ Solutions pour la rémunération du personnel médical pour les heures supplémentaires effectuées pendant la pandémie de COVID-19

Voir les informations fournies au titre de l'article 2, alinéa 1.

Article 4, alinéa 3

L'impact de la pandémie de COVID-19 sur la réalisation du droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, y compris dans le contexte des dispositions permettant la garde des enfants et facilitant la conciliation de la vie familiale et professionnelle pendant la pandémie de COVID-19

L'inspection du travail du district de Łódź a reçu une demande du syndicat d'entreprise pour effectuer une inspection chez l'employeur concernant l'égalité de traitement lors de l'attribution de la prime d'assiduité pour le second semestre 2020 aux, entre autres, les parents exerçant leur droit à la garde des enfants pendant cette période en raison de Covid-19.

Selon l'accord conclu par l'employeur et le syndicat, l'absence d'un salarié due à la garde d'enfants, l'absence du travail due à une infection par le virus Covid-19, le fait d'être en quarantaine n'étaient pas compris dans la liste des absences dont la survenance limite le droit à la prime d'assiduité. Le contrôle a montré que la prime d'assiduité a été versée pour le premier semestre 2020 à tous les travailleurs, indépendamment de leur recours à la garde d'enfants, de leur absence du travail pour cause d'infection par la Covid-19 et de leur mise en quarantaine. En revanche, l'employeur n'a pas versé la prime d'assiduité aux travailleurs au second semestre 2020. Par conséquent, à l'issue de la procédure de contrôle, il a été demandé à l'employeur d'assimiler la situation des travailleurs absents au second semestre 2020 en

raison de la pandémie de Covid-19 à la situation des travailleurs absents pour cette raison au premier semestre 2020 et d'envisager de payer la prime d'assiduité pour le second semestre 2020. Deux travailleurs éligibles pour la prime ont été en garde d'enfants en second semestre de 2020 et n'ont pas reçu de cette prime.

Dans une plainte adressée à l'inspection du travail du district de Cracovie, une employée de l'une des chaînes de magasins a affirmé que, depuis trois ans, elle était en congé de maternité, puis en congé parental et actuellement en congé annuel et que, pendant cette période, elle avait été oubliée lors de toutes les augmentations de salaires. En revanche, la requérante n'a pas été écartée des réductions de salaires liées à la pandémie de Covid-19, ce qui, selon la requérante, constituait une inégalité de traitement. La plainte a été reçue par l'inspection au moment où les contrôles n'étaient pas effectués vu l'aggravation de la pandémie, et elle a été réglée en donnant des explications.

Depuis le début de la pandémie de COVID-19, aucune autre plainte n'a été enregistrée pour violation du droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale dans le cadre des dispositions du droit du travail adoptées dans le cadre de la pandémie.

Article 4, alinéa 2

Eventuelles dispositions particulières relatives au délai de préavis (raisonnable) adoptées dans le cadre de la pandémie COVID-19

Il n'a pas été nécessaire de prendre des dispositions particulières pour le délai de préavis, en raison de la pandémie COVID-19.

Articles 5 et 6

1/ Dialogue avec les organisations de travailleurs et d'employeurs en vue de surmonter la crise provoquée par la pandémie de COVID-19

2/ Protection du droit à la négociation collective - solutions adoptées dans le cadre de la COVID-19, notamment dans les secteurs les plus sévèrement touchés par la pandémie en raison de leur incapacité à poursuivre leurs activités ou du besoin de les réduire significativement, de leur nécessité de passer au travail à distance ou au télétravail, ou en raison de leur importance particulière ou de la situation du secteur concerné pendant la pandémie de COVID-19 (santé, justice, transports, secteur alimentaire, services essentiels)

Le dialogue social est un instrument important pour agir sur la relance de l'emploi après la pandémie de COVID-19.

Depuis le début de la pandémie de COVID-19, plusieurs réunions du Conseil du dialogue social ont été organisées pour discuter de la situation économique et de l'introduction de nouvelles restrictions résultant de la situation épidémique, suivies de mesures de déblocage de l'économie au moment de l'amélioration de la situation épidémique. Les possibilités d'utiliser les instruments inscrits dans les boucliers dits anti-crise ont été discutées. Les discussions ont porté sur la situation dans le secteur des soins de santé, l'éducation, le secteur des micro et petites entreprises, la situation sur le marché du travail et le droit du travail, avec un accent particulier sur le maintien des emplois et le soutien aux entrepreneurs.

Ces derniers mois, un certain nombre de réunions ont été consacrées au Plan de relance national. À tous les stades de l'élaboration du Plan de relance national, les partenaires sociaux ont été impliqués dans la discussion sur la forme du programme, qui devait répondre à la situation et aux besoins de l'économie polonaise en raison de la pandémie.

La modification des modalités de négociation collective dans le cadre de la COVID-19 s'est limitée à la réglementation du fonctionnement des médiateurs figurant sur la liste du ministre chargé du travail, afin de garantir leur disponibilité à tout moment pour les parties aux litiges

collectifs. Les médiations menées par les médiateurs se sont tenues par vidéoconférence. Pendant toute la période de pandémie, les demandes de nomination d'un médiateur sont traitées de manière continue - au cours du premier semestre 2021, 65 demandes de nomination d'un médiateur ont été traitées. Une facilitation supplémentaire est l'électronisation complète de la soumission des demandes et de la transmission des informations sur la désignation d'un médiateur par le ministre.

Soins de santé

Sur la base de la résolution n° 46 du Conseil du dialogue social du 28 décembre 2020 sur la création d'une équipe ad hoc pour le secteur des soins de santé, une équipe ad hoc a été créée, fonctionnant pendant l'état épidémique COVID-19 et 6 mois après son arrêt. Les tâches de l'équipe ad hoc comprennent les actions visant à :

- développer des positions, des avis et des recommandations sur des questions concernant la politique de santé de l'État et dans le domaine de l'accès des patients aux soins de santé pendant et après la pandémie de COVID-19,
- effectuer des analyses et des évaluations de la politique de financement de l'ensemble ou d'une partie du secteur de la santé et prendre des initiatives à cet égard,
- analyser et évaluer la politique de santé de l'État en termes de garantie d'un niveau d'emploi approprié des professionnels de la santé et du personnel impliqué dans la fourniture de soins de santé.
- élaborer des positions, des avis et des recommandations sur les solutions concernant l'emploi et la rémunération des professionnels de la santé et des personnes impliquées dans la fourniture de soins de santé,
- élaborer des positions, des avis et des recommandations sur la mise en place de mesures de protection systémiques pendant et après la pandémie de COVID-19.

Justice

Le ministère de la Justice est resté en contact, entre autres, avec les syndicats représentant les fonctionnaires du secteur de la justice, qui ont été informés de toutes les mesures visant à accroître la sécurité et la protection de la santé des fonctionnaires des cours, y compris l'exigence d'un respect strict de la rigueur sanitaire par les fonctionnaires et les visiteurs des cours, ainsi que la possibilité pour ce groupe professionnel d'être vacciné contre le COVID-19 en temps utile, dans le cadre de ce que l'on appelle le « stade "I" ».