

Warszawa, dnia 28 listopada 2025 r.

Poz. 1661

## USTAWA

z dnia 5 listopada 2025 r.

### o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych<sup>1), 2)</sup>

**Art. 1.** Ustawa określa zasady:

- 1) zawierania, obowiązywania, ewidencjonowania i udostępniania układów zbiorowych pracy;
- 2) ewidencjonowania i udostępniania porozumień zbiorowych;
- 3) sporządzania i przekazywania sprawozdań w zakresie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych;
- 4) ustalania i aktualizacji Planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych, zwanego dalej „Planem działania”.

**Art. 2.** Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) osobie wykonującej pracę zarobkową – należy przez to rozumieć osobę wykonującą pracę zarobkową w rozumieniu art. 1<sup>1</sup> pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440);
- 2) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 1<sup>1</sup> pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych;
- 3) protokole dodatkowym – należy przez to rozumieć porozumienie zawierane w formie pisemnej przez strony układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego, zmieniające odpowiednio postanowienia układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego;
- 4) układzie zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.

**Art. 3. 1.** Układ zbiorowy pracy określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy lub innych stosunków prawnych będących podstawą wykonywania pracy zarobkowej.

2. Układ zbiorowy pracy może określać sprawy nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

3. Układ zbiorowy pracy może obejmować sprawy dotyczące w szczególności:

- 1) wymiaru i norm czasu pracy;
- 2) systemów i rozkładów czasu pracy;
- 3) pracy w godzinach nadliczbowych;

---

<sup>1)</sup> Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 275 z 25.10.2022, str. 33).

<sup>2)</sup> Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ustawę z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji i restrukturyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”, ustawę z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, ustawę z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ustawę z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej oraz ustawę z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.

- 4) wymiaru urlopu wypoczynkowego;
- 5) warunków wynagradzania;
- 6) organizacji pracy;
- 7) bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym zagrożeń psychospołecznych;
- 8) przeciwdziałania naruszaniu godności i innych dóbr osobistych osób wykonujących pracę zarobkową, naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingowi;
- 9) tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
- 10) podnoszenia kwalifikacji zawodowych i urlopów szkoleniowych;
- 11) godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym;
- 12) zarządzania wiekiem i aktywnego starzenia;
- 13) prowadzenia dialogu społecznego, w tym trybu i warunków podejmowania rokowań, reprezentacji stron i udziału ekspertów.

4. Układ zbiorowy pracy nie może naruszać praw osób trzecich.

5. Układ zbiorowy pracy może określać zobowiązania jego stron, w tym dotyczące jego stosowania, przestrzegania jego postanowień oraz zasad publikacji.

6. Układ zbiorowy pracy może określać tryb:

- 1) dokonywania okresowych ocen przestrzegania układu;
- 2) wyjaśniania treści postanowień układu;
- 3) rozstrzygania sporów między stronami.

**Art. 4. 1.** Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy, który jest stroną układu, chyba że w jego treści zostanie to ustalone inaczej.

2. Zakładowy układ zbiorowy pracy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej.

**Art. 5.** Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawców, którzy są objęci postanowieniami tego układu, chyba że w jego treści zostanie to ustalone inaczej.

**Art. 6.** Układem zbiorowym pracy mogą być objęci również emeryci i renciści.

**Art. 7. 1.** Układu zbiorowego pracy nie zawiera się dla:

- 1) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie powołania;
- 2) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania w:
  - a) urzędach marszałkowskich,
  - b) starostwach powiatowych,
  - c) urzędach gminy,
  - d) biurach związków jednostek samorządu terytorialnego,
  - e) biurach jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego oraz ich odpowiednikach;
- 3) sędziów, asesorów sądowych, prokuratorów i asesorów prokuratury;
- 4) funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Ochrony Państwa, Policji, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Celno-Skarbowej i jednostek organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej oraz żołnierzy.

2. Zakładowego układu zbiorowego pracy nie zawiera się dla członków korpusu służby cywilnej.

3. Zawarcie układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w państwowych i samorządowych jednostkach sektora finansów publicznych może nastąpić wyłącznie w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji.

**Art. 8.** Zakładowy układ zbiorowy pracy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, 807 i 1423), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, ani osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy.

**Art. 9.** 1. Zawarcie układu zbiorowego pracy następuje w drodze rokowań.

2. Uprawnionymi do rokowań nad zawarciem zakładowego układu zbiorowego pracy są:

- 1) pracodawca;
- 2) zakładowe organizacje związkowe lub międzyzakładowe organizacje związkowe.

3. Uprawnionymi do rokowań nad zawarciem ponadzakładowego układu zbiorowego pracy są:

- 1) ze strony pracodawców:
  - a) organizacja pracodawców lub
  - b) pracodawcy, jeżeli układ ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców, lub
  - c) odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa lub przewodniczący zarządu związku samorządowego – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sektora finansów publicznych, lub
  - d) właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sektora finansów publicznych;
- 2) ze strony organizacji związkowych – ponadzakładowa organizacja związkowa.

4. W razie zniesienia urzędu ministra lub centralnego organu administracji rządowej, o których mowa w ust. 3 pkt 1 lit. d, prawa i obowiązki ministra lub centralnego organu administracji rządowej, którzy zawarli ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, wynikające z tego układu, przechodzą na ministra lub centralny organ administracji rządowej, którzy przejęli zakres działania znoszonego urzędu ministra lub znoszonego organu.

5. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze z poszanowaniem słuszných interesów drugiej strony, w tym:

- 1) uwzględniać postulaty organizacji związkowej uzasadnione sytuacją ekonomiczną pracodawcy;
- 2) powstrzymywać się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawcy;
- 3) szanować interesy osób wykonujących pracę zarobkową oraz emerytów i rencistów, nieobjętych układem zbiorowym pracy.

6. Strony prowadzące rokowania nad zawarciem układu zbiorowego pracy powinny dochować wszelkiej staranności, aby postanowienia układu były zgodne z przepisami prawa pracy.

7. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy jest obowiązany powiadomić o tym wszystkie podmioty, które zgodnie z jego najlepszą wiedzą mogą być stroną tego układu, w celu przystąpienia do rokowań.

8. Organizacja związkowa występująca z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy wnosi w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej o przekazanie przez pracodawcę wykazu pozostałych działających u niego organizacji związkowych.

9. Przekazanie wykazu, o którym mowa w ust. 8, następuje w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Jednocześnie pracodawca przekazuje posiadane dane kontaktowe do działających u niego organizacji związkowych.

**Art. 10.** 1. Rokowania nad zawarciem układu zbiorowego pracy są prowadzone przez przedstawicieli stron umocowanych odpowiednio zgodnie z:

- 1) statutem organizacji związkowych;
- 2) regulacjami wewnętrznymi pracodawcy, a w przypadku braku odpowiednich postanowień regulacji wewnętrznych pracodawcy – na podstawie upoważnienia pracodawcy;
- 3) statutem organizacji pracodawców;
- 4) porozumieniem pracodawców – jeżeli rokowania dotyczą ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, który ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców.

2. Jeżeli osoby wykonujące pracę zarobkową, dla których ma być zawarty układ zbiorowy pracy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania nad jego zawarciem prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

3. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy, nie krótszym niż jeden miesiąc od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia tego układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione te organizacje związkowe, które do nich przystąpiły.

4. Warunkiem prowadzenia rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej.

5. Jeżeli przed zawarciem układu zbiorowego pracy zostanie utworzona organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.

6. Strona uprawniona do zawarcia układu zbiorowego pracy nie może odmówić spełnienia zgłoszonego przez drugą stronę żądania podjęcia rokowań:

- 1) w celu zawarcia układu dla osób wykonujących pracę zarobkową dotychczas nim nieobjętych;
- 2) w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej lub finansowej pracodawcy lub pogorszeniem się sytuacji materialnej osób wykonujących pracę zarobkową;
- 3) w celu przedłużenia obowiązywania układu albo zawarcia nowego układu, jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 2 miesiące przed upływem okresu, na który układ został zawarty, albo po dniu jego wypowiedzenia.

**Art. 11.** 1. Strony prowadzące rokowania nad zawarciem układu zbiorowego pracy mogą określić tryb rozstrzygania kwestii spornych związanych z przedmiotem rokowań lub innych spornych zagadnień, które mogą wyłonić się w trakcie tych rokowań.

2. W trakcie rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy strony mogą zdecydować o udziale mediatora, którego zadaniem jest udzielenie pomocy stronom w osiągnięciu porozumienia co do treści tego układu. Przepisy art. 10, art. 11 ust. 1 i 2 i art. 11<sup>1</sup> ust. 2–5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123) stosuje się odpowiednio.

**Art. 12.** 1. Pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom organizacji związkowych prowadzącym rokowania nad zawarciem układu zbiorowego pracy – na ich wniosek – informacji, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia rokowań w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku, chyba że strony postanowią inaczej. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego.

2. Jeżeli w trakcie rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy przedstawiciele organizacji związkowych uzyskają dostęp do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2022 r. poz. 1233 oraz z 2025 r. poz. 794) lub informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, są oni obowiązani do zachowania tych informacji w poufności.

3. Na żądanie każdej ze stron może być powołany ekspert, którego zadaniem jest przedstawienie opinii w sprawach związanych z przedmiotem rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy. Koszty opinii pokrywa strona, która żądała powołania eksperta, chyba że strony postanowią inaczej. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.

**Art. 13.** 1. Zakładowy układ zbiorowy pracy zawierają z pracodawcą wszystkie organizacje związkowe lub co najmniej wszystkie reprezentatywne zakładowe lub międzyzakładowe organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad zawarciem tego układu.

2. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy z pracodawcami lub organizacją pracodawców zawierają wszystkie ponadzakładowe organizacje związkowe lub co najmniej wszystkie reprezentatywne ponadzakładowe organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad zawarciem tego układu.

3. Jeżeli ponadzakładowy układ zbiorowy pracy ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców, zawierają go wszystkie międzyzakładowe organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad zawarciem tego układu. Przepisu art. 10 ust. 5 nie stosuje się.

**Art. 14.** 1. Układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony albo na czas nieokreślony.

2. Przed upływem terminu obowiązywania układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony jego strony mogą zdecydować o przedłużeniu terminu jego obowiązywania na czas określony albo na czas nieokreślony.

3. Jeżeli układ zbiorowy pracy został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową, przez okres jego obowiązywania wszelkie czynności jego dotyczące podejmują organizacje związkowe, które go zawarły.

4. Strony układu zbiorowego pracy mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, pracodawca lub organizacja pracodawców, którzy nie zawarli tego układu.

**Art. 15.** W układzie zbiorowym pracy wskazuje się:

- 1) tytuł układu;
- 2) datę zawarcia układu oraz datę jego wejścia w życie;
- 3) okres, na który układ został zawarty;
- 4) strony układu i ich siedziby;
- 5) zakres przedmiotowy układu;
- 6) liczbę pracodawców objętych układem w dniu jego zawarcia.

**Art. 16.** 1. Układ zbiorowy pracy wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem prawidłowo dokonanego zgłoszenia do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, zwanej dalej „KEUZP”.

2. Postanowień układu zbiorowego pracy niezgłoszonego do KEUZP nie stosuje się.

3. Nie jest dozwolone nadawanie mocy wstecznej postanowieniom układu zbiorowego pracy, chyba że są one korzystniejsze dla osób nim objętych niż dotychczasowe postanowienia układu zbiorowego pracy.

4. Postanowienia układu zbiorowego pracy, korzystniejsze dla osób nim objętych, z dniem jego wejścia w życie zastępują z mocy prawa wynikające z przepisów prawa pracy dotychczasowe warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy lub dotychczasowe warunki aktu będącego podstawą wykonywania pracy zarobkowej.

5. Postanowienia układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla pracowników niż dotychczasowe postanowienia układu zbiorowego pracy wprowadza się w drodze wypowiedzenia, o którym mowa w art. 42 Kodeksu pracy, pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzaniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub takiego aktu.

6. Postanowienia układu zbiorowego pracy, który obejmuje inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową, mniej korzystne dla tych osób niż dotychczasowe postanowienia układu zbiorowego pracy wprowadza się w sposób przyjęty w umowie stanowiącej podstawę wykonywania pracy zarobkowej i w terminie ustalonym przez strony umowy. W razie braku określenia w umowie sposobu postępowania w tym zakresie albo w razie braku porozumienia postanowienia układu zbiorowego pracy nie wywołują wobec tych osób skutków prawnych.

7. Postanowienia układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla osób nim objętych niż przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców są nieważne z mocy prawa.

**Art. 17.** Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy nie mogą być mniej korzystne dla osób nim objętych niż postanowienia obejmującego ich ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

**Art. 18.** 1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zawiadomić w sposób przyjęty u danego pracodawcy osoby objęte postanowieniami układu zbiorowego pracy o jego wejściu w życie, jego postanowieniach, każdej jego zmianie oraz wypowiedzeniu i rozwiązaniu tego układu;
- 2) na żądanie osoby objętej postanowieniami układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego udostępnić tekst układu lub porozumienia lub protokołu dodatkowego zawartego do tego układu lub porozumienia;
- 3) przechowywać układy zbiorowe pracy i protokoły dodatkowe, którymi są objęte osoby wykonujące pracę zarobkową u danego pracodawcy.

2. Każda ze stron układu zbiorowego pracy może udostępnić informacje w nim zawarte, w tym jego treść, innym podmiotom niebędącym stroną układu, chyba że zostało to inaczej uregulowane w jego postanowieniach.

3. Nie jest możliwe całkowite wyłączenie w treści układu zbiorowego pracy możliwości udostępnienia informacji w nim zawartych.

**Art. 19.** Treść postanowień układu zbiorowego pracy wyjaśniają wspólnie jego strony, biorąc pod uwagę zgodny zamiar stron i cel zawarcia układu.

**Art. 20.** Przepisy art. 9 ust. 1–3 i 5–9, art. 10, art. 11, art. 13, art. 14 ust. 1 i 3, art. 16 ust. 1–3 i art. 19 stosuje się odpowiednio do protokołu dodatkowego do układu zbiorowego pracy.

**Art. 21.** Strony układu zbiorowego pracy są obowiązane do bieżącej oceny aktualności jego postanowień.

**Art. 22.** 1. Pracownik, inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową, emeryt, rencista, organizacja związkowa lub pracodawca, objęci postanowieniami układu zbiorowego pracy, inspektor pracy lub prokurator mogą wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie, czy treść układu zbiorowego pracy jest zgodna z przepisami prawa pracy lub czy układ został zawarty zgodnie z przepisami o jego zawieraniu. Do wniosku należy dołączyć treść układu zbiorowego pracy oraz potwierdzenie jego zgłoszenia do KEUZP.

2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, składa się w przypadku:

- 1) zakładowego układu zbiorowego pracy – do wydziału pracy lub wydziału pracy i ubezpieczeń społecznych sądu rejonowego właściwego dla siedziby pracodawcy;
- 2) ponadzakładowego układu zbiorowego pracy – do wydziału pracy lub wydziału pracy i ubezpieczeń społecznych Sądu Okręgowego w Warszawie.

3. Wniesienie wniosku, o którym mowa w ust. 1, nie wstrzymuje wejścia w życie ani stosowania układu zbiorowego pracy.

4. Uczestnikami postępowania są wnioskodawca oraz strony układu zbiorowego pracy.

5. Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568 i 1841 oraz z 2025 r. poz. 620, 1172, 1302 i 1518) o postępowaniu nieprocesowym.

6. Sąd bada zgodność układu zbiorowego pracy z przepisami prawa pracy niezależnie od zakresu wniosku.

7. W razie stwierdzenia naruszenia prawa sąd orzeka o nieobowiązaniu układu zbiorowego pracy w całości albo w części od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.

8. Prawomocne orzeczenie, o którym mowa w ust. 7, jest przekazywane przez sąd ministrowi właściwemu do spraw pracy oraz odpowiednio stronom układu zbiorowego pracy.

9. Warunki wykonywania pracy zarobkowej, które wynikają z układu zbiorowego pracy, wobec którego sąd wydał orzeczenie o nieobowiązaniu w całości albo w części, stosuje się w przypadku pracowników do dnia upływu okresu wypowiedzenia tych warunków, a w przypadku innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową – do czasu zmiany tych warunków w akcie będącym podstawą wykonywania pracy zarobkowej. Przepis art. 16 ust. 4 stosuje się odpowiednio.

10. Wypowiedzenie lub zmiana, o których mowa w ust. 9, następują w terminie 2 miesięcy od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, o którym mowa w ust. 7.

**Art. 23.** 1. Układ zbiorowy pracy rozwiązuje się:

- 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron;
- 2) z upływem okresu, na który został zawarty;
- 3) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron;
- 4) z dniem uprawomocnienia się orzeczenia sądu o jego nieobowiązaniu.

2. Okres wypowiedzenia układu zbiorowego pracy wynosi 3 miesiące, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

3. Oświadczenie stron o rozwiązaniu i wypowiedzeniu układu zbiorowego pracy jest składane w formie pisemnej.

4. Nie jest możliwe częściowe wypowiedzenie ani częściowe wystąpienie z układu zbiorowego pracy.

**Art. 24.** 1. W okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu zbiorowego pracy, którym byli oni objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia układu zbiorowego pracy stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do pracowników korzystniejsze warunki niż dotychczasowe warunki wynikające z układu zbiorowego pracy.

2. Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu zbiorowego pracy wynikające z niego warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takich umów lub takich aktów.

3. Jeżeli w przypadkach, o których mowa w ust. 1, nowy pracodawca przejmuje również inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową objęte układem zbiorowym pracy obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, stosuje on postanowienia układu dotyczące tych osób przez okres roku od dnia ich przejścia. Przepis ust. 1 zdanie trzecie stosuje się odpowiednio.

4. Przepisy ust. 1–3 stosuje się odpowiednio do postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy zawartego dla członków korpusu służby cywilnej.

**Art. 25.** 1. W razie połączenia zakładowych organizacji związkowych, z których chociaż jedna zawarła zakładowy układ zbiorowy pracy, prawa i obowiązki tej organizacji przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia.

2. W razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły zakładowy układ zbiorowy pracy, pracodawca może odstąpić od stosowania tego układu w całości albo w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu. Przepis art. 24 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

**Art. 26.** 1. W razie połączenia lub podziału ponadzakładowej organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, która zawarła ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, prawa i obowiązki tej organizacji przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia lub podziału.

2. Pracodawca w terminie miesiąca od rozwiązania wszystkich organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących stroną ponadzakładowego układu zbiorowego pracy może złożyć oświadczenie pozostałym stronom układu o wystąpieniu z układu w całości. Przepis art. 24 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

**Art. 27.** 1. Pracodawca objęty ponadzakładowym układem zbiorowym pracy może z niego wystąpić przez złożenie oświadczenia stronom tego układu wraz z uzasadnieniem, w przypadku gdy z uwagi na jego sytuację ekonomiczną stosowanie postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy uniemożliwiłoby mu dalsze funkcjonowanie.

2. Oświadczenie o wystąpieniu z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy jest składane w formie pisemnej.

**Art. 28.** Przepisy art. 9 ust. 3 pkt 2 i ust. 5–9, art. 10 ust. 1–5, art. 12 ust. 1 i 2, art. 22 ust. 1 i art. 29 stosuje się odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej.

**Art. 29.** 1. Minister właściwy do spraw pracy może rozszerzyć, w drodze rozporządzenia, stosowanie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w całości lub w części na pracodawcę nieobjętego żadnym ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, mając na względzie ujednoczenie warunków pracy i płacy, eliminację zjawiska polegającego na obniżaniu standardów zatrudnienia, a także słuszne interesy pracodawcy lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej.

2. Wniosek o rozszerzenie stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy na nowego pracodawcę mogą złożyć organizacja pracodawców, co najmniej dwóch pracodawców lub organizacja związkowa, które ten układ zawarły.

3. Wniosek, o którym mowa w ust. 2, powinien wskazywać układ, którego stosowanie jest rozszerzane, oraz zawierać:

- 1) nazwę pracodawcy i jego siedzibę;
- 2) wskazanie zakresu przedmiotowego stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawcę, chyba że ten układ jest rozszerzany w całości;
- 3) określenie okresu obowiązywania rozszerzenia;
- 4) uzasadnienie potrzeby rozszerzenia stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

4. Rozpatrując wniosek, o którym mowa w ust. 2, minister właściwy do spraw pracy zasięga opinii pracodawcy, na którego stosowanie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy może być rozszerzone, lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej, o ile taka organizacja działa u tego pracodawcy.

**Art. 30.** 1. Minister właściwy do spraw pracy prowadzi KEUZP w systemie teleinformatycznym.

2. W KEUZP są ewidencjonowane układy zbiorowe pracy i protokoły dodatkowe do tych układów oraz porozumienia zbiorowe i protokoły dodatkowe do tych porozumień na potrzeby gromadzenia danych o układach zbiorowych pracy oraz porozumieniach zbiorowych i udostępniania treści, o którym mowa w art. 32 ust. 2, a także przekazywania informacji, o których mowa w art. 33 ust. 1 pkt 6.

3. W zakresie porozumień zbiorowych w KEUZP są ewidencjonowane:

1) porozumienia zbiorowe, o których mowa w Kodeksie pracy, ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986, z późn. zm.<sup>3)</sup>), ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2025 r. poz. 570) oraz ustawie z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2024 r. poz. 220),

2) porozumienia zbiorowe nieoparte na ustawie, dotyczące warunków płacy

– jeżeli są zawarte przez organizację związkową i pracodawcę lub co najmniej dwóch pracodawców lub organizację pracodawców.

**Art. 31. 1.** Zgłoszenie układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego do KEUZP polega na wprowadzeniu danych przez formularz systemu teleinformatycznego KEUZP udostępniony na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy, a także załączeniu cyfrowego odwzorowania treści układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego i jest dokonywane przez pracodawcę, chyba że przepis ustawy przewiduje wpis z urzędu przez ministra właściwego do spraw pracy.

2. Zgłoszenie jest opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisane w inny sposób akceptowany przez system KEUZP umożliwiający jednoznaczną identyfikację podmiotu dokonującego zgłoszenia i dnia jego zgłoszenia.

3. W przypadku zakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego obejmującego jednego pracodawcę zgłoszenia dokonuje pracodawca, a w przypadku ponadzakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego obejmującego co najmniej dwóch pracodawców – jeden z pracodawców lub organizacja pracodawców. W ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy lub porozumieniu zbiorowym obejmującym co najmniej dwóch pracodawców wskazuje się podmiot dokonujący zgłoszenia.

4. Zgłoszenie uznaje się za prawidłowo dokonane, jeżeli podmiot dokonujący zgłoszenia otrzyma potwierdzenie z KEUZP o przyjęciu danych wraz z numerem automatycznie nadanym układowi zbiorowemu pracy, porozumieniu zbiorowemu lub protokołowi dodatkowemu w KEUZP.

5. W przypadku dokonania zgłoszenia w sposób nieprawidłowy podmiot dokonujący zgłoszenia otrzymuje z KEUZP automatycznie wygenerowaną wiadomość informującą, że zgłoszenie zostało dokonane nieprawidłowo lub nie zawierało wszystkich danych podlegających zgłoszeniu, lub nie było właściwie podpisane.

**Art. 32. 1.** Minister właściwy do spraw pracy nie dokonuje weryfikacji treści zgłoszenia do KEUZP ani treści cyfrowego odwzorowania układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego pod względem ich zgodności z przepisami prawa pracy.

2. Treść cyfrowego odwzorowania układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego podlega udostępnieniu w trybie przepisów ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 902).

**Art. 33. 1.** W formularzu, o którym mowa w art. 31 ust. 1, wskazuje się aktualne w dniu zawarcia układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego informacje o:

- 1) tytule układu lub porozumienia;
- 2) dacie zawarcia układu lub porozumienia oraz dacie ich wejścia w życie;
- 3) okresie, na który układ lub porozumienie zostały zawarte;
- 4) stronach układu lub porozumienia, ich siedzibach i adresach poczty elektronicznej;
- 5) zakresie przedmiotowym układu lub porozumienia;
- 6) liczbie osób objętych układem lub porozumieniem z podziałem na płeć, wiek, niepełnosprawność, wielkość przedsiębiorstwa i sektor, w miarę ich dostępności;
- 7) liczbie pracodawców objętych układem lub porozumieniem;
- 8) nazwach pracodawców objętych układem lub porozumieniem wraz z numerami REGON;
- 9) kodzie PKD dla każdego pracodawcy objętego układem lub porozumieniem, określającym działalność przeważającą, jeżeli pracodawca taki kod posiada.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1 pkt 6 i 7, podlegają zgłoszeniu do KEUZP corocznie w terminie do dnia 15 lutego, według stanu na dzień 31 grudnia roku poprzedniego, chyba że nie nastąpiły zmiany w informacjach podlegających zgłoszeniu.

<sup>3)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2024 r. poz. 1871 oraz z 2025 r. poz. 620, 1019, 1160, 1188 i 1189.

**Art. 34.** 1. Zgłoszeniu do KEUZP, pod rygorem niewywoływania skutków prawnych, podlegają informacje dotyczące:

- 1) zawarcia układu zbiorowego pracy i protokołu dodatkowego do układu;
- 2) przedłużenia obowiązywania układu zbiorowego pracy;
- 3) wstąpienia w prawa i obowiązki strony układu zbiorowego pracy;
- 4) wystąpienia z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy;
- 5) rozwiązania układu zbiorowego pracy;
- 6) odstąpienia od stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy;
- 7) zawarcia porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego do porozumienia zbiorowego;
- 8) wypowiedzenia układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego.

2. Z urzędu minister właściwy do spraw pracy wpisuje do KEUZP informacje dotyczące:

- 1) stwierdzenia przez sąd nieobowiązywania układu zbiorowego pracy w całości albo w części;
- 2) rozszerzenia stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

3. Dane zawarte w KEUZP, z wyłączeniem treści cyfrowego odwzorowania układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego, są udostępniane w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy.

**Art. 35.** 1. Minister właściwy do spraw pracy sporządza i przekazuje Komisji Europejskiej sprawozdanie w zakresie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych na podstawie danych, o których mowa w art. 33 ust. 1 pkt 6, co dwa lata, do dnia 1 października każdego roku sprawozdawczego.

2. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje dwa kolejne lata od ostatniego roku, za który dane zostały przekazane Komisji Europejskiej.

**Art. 36.** 1. Minister właściwy do spraw pracy ustala i aktualizuje Plan działania.

2. Plan działania jest ustalany i aktualizowany po konsultacji, w drodze porozumienia lub na wspólny wniosek strony pracowników, o której mowa w art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.<sup>4)</sup>), zwanej dalej „ustawą o Radzie Dialogu Społecznego”, oraz strony pracodawców, o której mowa w art. 24 ust. 1 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego.

3. Plan działania określa harmonogram opracowania środków, mających na celu stopniowe zwiększenie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych, przy pełnym poszanowaniu autonomii organizacji związkowych, pracodawców oraz organizacji pracodawców.

4. Środki, o których mowa w ust. 3, obejmują co najmniej:

- 1) wspieranie budowania i dalsze wzmocnianie zdolności organizacji związkowych, pracodawców oraz organizacji pracodawców do angażowania się w rokowania zbiorowe, mające na celu ustalanie wynagrodzeń, w szczególności na poziomie ponadzakładowym;
- 2) zachęcanie organizacji związkowych, pracodawców oraz organizacji pracodawców do konstruktywnych, merytorycznych i świadomych rokowań zbiorowych w sprawie wynagrodzeń na równych zasadach, w ramach których strony mają dostęp do odpowiednich informacji w celu wykonywania swoich funkcji w odniesieniu do rokowań zbiorowych, mających na celu ustalanie wynagrodzeń;
- 3) ochronę korzystania z prawa do rokowań zbiorowych, mających na celu ustalanie wynagrodzeń oraz ochronę pracowników i przedstawicieli organizacji związkowych przed działaniami, które dyskryminują ich w zakresie zatrudnienia ze względu na to, że uczestniczą lub chcą uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych, mających na celu ustalanie wynagrodzeń;
- 4) promowanie rokowań zbiorowych, mających na celu ustalanie wynagrodzeń;
- 5) ochronę organizacji związkowych, pracodawców i organizacji pracodawców uczestniczących lub chcących uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych przed wszelką wzajemną ingerencją lub ingerencją ze strony ich przedstawicieli lub członków w ich zakładanie, funkcjonowanie lub zarządzanie nimi.

<sup>4)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2020 r. poz. 568 i 2157, z 2021 r. poz. 2445, z 2022 r. poz. 2666, z 2023 r. poz. 1586 i 1723 oraz z 2025 r. poz. 39.

**Art. 37.** 1. Plan działania podlega przeglądowi w ramach Rady Dialogu Społecznego co pięć lat.

2. Plan działania i jego aktualizacje są publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy oraz zgłaszane Komisji Europejskiej.

**Art. 38.** 1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) wbrew żądaniu, o którym mowa w art. 10 ust. 6, odmawia podjęcia rokowań w celu zawarcia lub zmiany układu zbiorowego pracy, przedłużenia obowiązywania albo zawarcia nowego układu zbiorowego pracy,
- 2) wbrew obowiązkowi, o którym mowa w art. 12 ust. 1, nie przekazuje przedstawicielom organizacji związkowych prowadzącym rokowania nad zawarciem układu zbiorowego pracy informacji, o których mowa w art. 12 ust. 1,
- 3) narusza tajemnicę przedsiębiorstwa lub udostępnia informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, o których mowa w art. 12 ust. 2,
- 4) nie dokonuje zgłoszenia do KEUZP w sposób, o którym mowa w art. 31 ust. 1

– podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

2. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem:

- 1) nie przekazuje w terminie i w sposób, o których mowa w art. 9 ust. 9, organizacji związkowej występującej z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy wykazu pozostałych działających u pracodawcy organizacji związkowych,
- 2) wbrew obowiązkowi, o którym mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1, nie zawiadamia osób objętych postanowieniami układu zbiorowego pracy o jego wejściu w życie, jego postanowieniach, o każdej jego zmianie oraz o jego wypowiedzeniu lub rozwiązaniu,
- 3) wbrew obowiązkowi, o którym mowa w art. 18 ust. 1 pkt 2, na żądanie osoby objętej postanowieniami układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego nie udostępnia tekstu układu, porozumienia lub protokołu dodatkowego zawartego do tego układu lub porozumienia,
- 4) wbrew obowiązkowi, o którym mowa w art. 18 ust. 1 pkt 3, nie przechowuje układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych

– podlega karze grzywny.

3. Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w ust. 2, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2025 r. poz. 860 i 1178).

4. W postępowaniach, o których mowa w ust. 1, inspektor pracy ma prawo do prowadzenia dochodzeń oraz wnoszenia i popierania aktu oskarżenia w trybie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz. U. z 2025 r. poz. 46, 304, 1178 i 1420).

5. W postępowaniach, o których mowa w ust. 2, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

**Art. 39.** W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568 i 1841 oraz z 2025 r. poz. 620, 1172, 1302 i 1518) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 47 w § 2 w pkt 1 w lit. a, w art. 63<sup>1</sup>, w art. 461 w § 1<sup>1</sup> oraz w art. 476 w § 1 w pkt 1<sup>1</sup> po wyrazie „istnienia” dodaje się wyrazy „lub treści”;
- 2) w art. 476 w § 1 w pkt 3 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 4–6 w brzmieniu:
  - „4) o ustalenie obowiązywania lub treści układu zbiorowego pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki osób wykonujących pracę zarobkową, pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej;
  - 5) o ustalenie liczby członków zakładowej organizacji związkowej;
  - 6) o ustalenie istnienia sporu zbiorowego, warunków jego dopuszczalności i prowadzenia.”.

**Art. 40.** W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, 807 i 1423) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 9<sup>1</sup>:

a) w § 3 zdanie drugie otrzymuje brzmienie:

„W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w § 1, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z przepisów prawa pracy, o których mowa w § 1, warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.”.

- b) w § 4 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:  
„Jeżeli porozumienie jest zawarte z organizacją związkową, informacja o nim podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661).”;
- c) uchyla się § 5;
- 2) w art. 23<sup>1a</sup>:
- a) § 2 otrzymuje brzmienie:  
„§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.”;
- b) dodaje się § 3 i 4 w brzmieniu:  
„§ 3. Stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w § 1, nie stosuje się z mocy prawa warunków umów o pracę zawartych z pracownikami.  
§ 4. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Jeżeli porozumienie jest zawarte z organizacją związkową, informacja o nim podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.”;
- 3) art. 67<sup>20</sup> otrzymuje brzmienie:  
„Art. 67<sup>20</sup>. § 1. Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w zakładowym układzie zbiorowym pracy lub protokole dodatkowym do zawartego już układu albo w porozumieniu zawierany między pracodawcą a zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.  
§ 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia, o którym mowa w § 1, z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy.  
§ 3. Jeżeli w terminie 30 dni:  
1) od dnia podjęcia rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy lub protokołem dodatkowym dotyczącym zasad wykonywania pracy zdalnej albo  
2) od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia, o którym mowa w § 1  
– nie dojdzie do ich zawarcia, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte w toku rokowań lub uzgodnień porozumienia.  
§ 4. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłoniłymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.  
§ 5. Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie został zawarty zakładowy układ zbiorowy pracy lub protokół dodatkowy, o których mowa w § 1, gdy nie zostało zawarte porozumienie, o którym mowa w § 1 albo § 2, albo gdy nie został wydany regulamin, o którym mowa w § 3 i 4. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w art. 67<sup>19</sup> § 3, albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.  
§ 6. W zakładowym układzie zbiorowym pracy lub protokole dodatkowym, o których mowa w § 1, w porozumieniu, o którym mowa w § 1 i 2, oraz w regulaminie, o którym mowa w § 3 i 4, określa się w szczególności:  
1) grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;  
2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67<sup>24</sup> § 1 pkt 2 lub 3;  
3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67<sup>24</sup> § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w art. 67<sup>24</sup> § 4;  
4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;

- 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

§ 7. Do polecenia, o którym mowa w art. 67<sup>19</sup> § 3, stosuje się odpowiednio § 6 pkt 2–8.

§ 8. Informacja o porozumieniu, o którym mowa w § 1 i 2, podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.”;

- 4) art. 77<sup>1</sup> otrzymuje brzmienie:

„Art. 77<sup>1</sup>. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, z zastrzeżeniem przepisów art. 77<sup>2</sup>–77<sup>5</sup>.”;

- 5) w art. 77<sup>2</sup> § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 7 ust. 1, art. 10 ust. 3, art. 16 ust. 4–6 i art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.”;

- 6) w art. 139:

- a) § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy, z zastrzeżeniem § 4.”;

- b) uchyla się § 5;

- 7) w art. 151<sup>7</sup> w § 4 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:

„Jeżeli porozumienie jest zawarte z zakładową organizacją związkową, informacja o nim podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.”;

- 8) uchyla się dział jedenasty.

**Art. 41.** W ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986, z późn. zm.<sup>5)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 36 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Układy zbiorowe pracy dla nauczycieli mogą być zawierane na zasadach określonych w ustawie z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661), z zastrzeżeniem ust. 2.”;

- 2) w art. 91a w ust. 4 wyrazy „art. 10–28b” zastępuje się wyrazami „art. 10–28, art. 28a, art. 28b”.

**Art. 42.** W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 21 uchyla się ust. 3;

- 2) w art. 26<sup>1</sup> dodaje się ust. 7 w brzmieniu:

„7. Informacja o porozumieniu, o którym mowa w ust. 3, podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661).”;

- 3) po art. 28 dodaje się art. 28<sup>1</sup> w brzmieniu:

„Art. 28<sup>1</sup>. 1. Pracodawca zapewnia dostęp do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy osobom niezatrudnionym przez tego pracodawcę, działającym w celu podjęcia rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy, podjęcia przygotowań do rokowań lub w celu dokonania okresowych ocen przestrzegania obowiązującego układu.

<sup>5)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2024 r. poz. 1871 oraz z 2025 r. poz. 620, 1019, 1160, 1188 i 1189.

2. Osoby, o których mowa w ust. 1, są przedstawicielami:

- 1) zakładowej organizacji związkowej, która swoim działaniem obejmuje tego pracodawcę;
- 2) związku zawodowego, którego członkami są osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz tego pracodawcy.

3. Osoby korzystające z prawa dostępu, o którym mowa w ust. 1, są obowiązane przestrzegać wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy. Korzystanie z prawa dostępu nie może powodować utrudnień w należyтым wykonywaniu pracy.

4. Z prawa dostępu w tym samym czasie może korzystać nie więcej niż 5 osób, o których mowa w ust. 2.”;

4) w art. 35 w ust. 1 w pkt 7 dodaje się przecinek i dodaje się pkt 8 i 9 w brzmieniu:

„8) nie zapewnia dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania czynności osobom, o którym mowa w art. 28<sup>1</sup>,

9) nie przestrzega wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy podczas wykonywania czynności, o których mowa w art. 28<sup>1</sup>”.

**Art. 43.** W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 9 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:

„Informacja o porozumieniu podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661).”;

2) w art. 14 dodaje się zdanie trzecie w brzmieniu:

„Informacja o porozumieniu podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.”.

**Art. 44.** W ustawie z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji i restrukturyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” (Dz. U. z 2024 r. poz. 561) w art. 11 wyrazy „art. 241<sup>13</sup> § 2 Kodeksu pracy” zastępuje się wyrazami „art. 16 ust. 5 ustawy z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661)”.

**Art. 45.** W ustawie z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1127, z 2003 r. poz. 2081 oraz z 2008 r. poz. 523) uchyla się art. 9–12.

**Art. 46.** W ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2025 r. poz. 860 i 1178) w art. 17 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, w sprawach o wykroczenia określone w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–27b ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 236), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 465 ust. 1a ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2025 r. poz. 1079), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–28b ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 73 oraz z 2025 r. poz. 621), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2025 r. poz. 301), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 362–367 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 84 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.”.

**Art. 47.** W ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2025 r. poz. 570) w art. 3 dodaje się ust. 6 w brzmieniu:

„6. Informacja o porozumieniu, o którym mowa w ust. 1 i 3, podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661).”.

**Art. 48.** W ustawie z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2024 r. poz. 220) w art. 8 w ust. 3 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:

„Jeżeli porozumienie jest zawarte z organizacją związkową, informacja o nim podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661).”.

**Art. 49.** W ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 409 oraz z 2025 r. poz. 620) po art. 17 dodaje się art. 17a w brzmieniu:

„Art. 17a. Szef Służby Cywilnej może zawrzeć ponadzakładowy układ zbiorowy pracy dla członków korpusu służby cywilnej w imieniu dyrektorów generalnych urzędów, w trybie przepisów ustawy z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661).”.

**Art. 50.** W ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.<sup>6)</sup>) w art. 15 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Do układów, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy art. 3, art. 5, art. 6, art. 7 ust. 1 i 3, art. 9 ust. 1 i 5, art. 10 ust. 6, art. 11, art. 12, art. 14 ust. 1–3, art. 15, art. 16 ust. 1 i 4–6, art. 18 ust. 1, art. 19, art. 22, art. 23 ust. 1–3, art. 24 ust. 1–3 i art. 31 ustawy z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661).”.

**Art. 51.** 1. Układy zbiorowe pracy zawarte do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy pozostają w mocy albo są stosowane do dnia upływu terminu wypowiedzenia albo rozwiązania takiego układu albo do dnia upływu terminu obowiązywania takiego układu, jeżeli jest w nim wskazany.

2. Porozumienia i regulaminy regulujące zasady pracy zdalnej, porozumienia o stosowaniu przerywanego czasu pracy oraz o przedłużeniu okresu rozliczeniowego czasu pracy zawarte do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy pozostają w mocy albo są stosowane do dnia upływu terminu obowiązywania takiego porozumienia lub regulaminu, jeżeli jest w nim wskazany.

3. Do rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy rozpoczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy dotyczące rokowań.

**Art. 52.** 1. Minister właściwy do spraw pracy tworzy KEUZP w terminie 2 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

2. W terminie jednego roku od utworzenia KEUZP pracodawca objęty postanowieniami układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego podlegającego zgłoszeniu do KEUZP dokonuje zgłoszenia do tej ewidencji informacji, o których mowa w art. 33 ust. 1, wraz z cyfrowym odwzorowaniem treści układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego oraz protokołów dodatkowych, z zastrzeżeniem że wskazywane informacje, o których mowa w art. 33 ust. 1, są aktualne na dzień zgłoszenia.

3. Do czasu utworzenia KEUZP obowiązek zgłaszania informacji, o których mowa w art. 33 ust. 1 i art. 34 ust. 1, jest realizowany przez przekazanie drogą elektroniczną zgłoszenia zawierającego wymagane informacje opatrzonego kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem zaufanym wraz z cyfrowym odwzorowaniem treści układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołów dodatkowych do ministra właściwego do spraw pracy. Minister właściwy do spraw pracy potwierdza prawidłowe dokonanie zgłoszenia informacji drogą elektroniczną, a w przypadku przekazania informacji, o których mowa w art. 33 ust. 1, nadaje numer układowi zbiorowemu pracy lub porozumieniu zbiorowemu. Przepisy art. 16 ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio.

4. Potwierdzenie prawidłowego przekazania informacji jest przesyłane przez ministra właściwego do spraw pracy w terminie 3 miesięcy od dnia upływu zgłoszenia zgodnie z ust. 2 i 3.

5. Informacje, o których mowa w ust. 3, dotyczące protokołów dodatkowych do zakładowych układów zbiorowych pracy są przekazywane niezwłocznie przez urząd obsługujący ministra właściwego do spraw pracy do właściwego okręgowego inspektora pracy.

**Art. 53.** Minister właściwy do spraw pracy ogłasza w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” komunikat określający termin utworzenia KEUZP. Komunikat ogłasza się w terminie co najmniej jednego miesiąca przed dniem utworzenia KEUZP.

**Art. 54.** W terminie 3 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy egzemplarze obowiązujących układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych do tych układów, porozumień o stosowaniu układów oraz protokołów dodatkowych do tych porozumień, będące w dyspozycji okręgowych inspektorów pracy oraz ministra właściwego do spraw pracy, są zwracane do:

- 1) pracodawcy będącego stroną zakładowego układu zbiorowego pracy;
- 2) pracodawcy lub organizacji pracodawców będących stroną ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

**Art. 55.** 1. Pierwsze sprawozdanie, o którym mowa w art. 35 ust. 1, obejmuje lata 2021–2023.

2. Pierwsze sprawozdanie, o którym mowa w art. 35 ust. 1, może nie zawierać danych statystycznych i informacji, które nie były dostępne przed dniem 15 listopada 2024 r.

<sup>6)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2020 r. poz. 568 i 2157, z 2021 r. poz. 2445, z 2022 r. poz. 2666, z 2023 r. poz. 1586 i 1723 oraz z 2025 r. poz. 39.

**Art. 56.** Plan działania ustala się w terminie do dnia 31 grudnia 2025 r.

**Art. 57.** 1. Maksymalny limit wydatków z budżetu państwa przeznaczonych na wykonywanie zadań wynikających z niniejszej ustawy wynosi w roku:

- 1) 2026 – 2,8 mln zł;
- 2) 2027 – 0,6 mln zł;
- 3) 2028 – 0,6 mln zł;
- 4) 2029 – 0,6 mln zł;
- 5) 2030 – 0,6 mln zł;
- 6) 2031 – 0,6 mln zł;
- 7) 2032 – 0,6 mln zł;
- 8) 2033 – 0,6 mln zł;
- 9) 2034 – 0,6 mln zł;
- 10) 2035 – 0,6 mln zł.

2. W przypadku przekroczenia lub zagrożenia przekroczeniem przyjętego na dany rok budżetowy maksymalnego limitu wydatków określonego w ust. 1 stosuje się mechanizm korygujący polegający na zmniejszeniu wydatków budżetu państwa będących skutkiem finansowym niniejszej ustawy.

3. Organem właściwym do monitorowania limitów wydatków, o których mowa w ust. 1, i wdrożenia mechanizmu korygującego, o którym mowa w ust. 2, jest minister właściwy do spraw pracy.

**Art. 58.** Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 41 pkt 2, który wchodzi w życie z dniem 29 listopada 2025 r.

Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej: *K. Nawrocki*