



Warszawa, 23 września 2025 r.
KL/454/157/RL/2025

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu RP

Pani
Katarzyna Ueberhan
Przewodnicząca Komisji Polityki Społecznej i Rodziny
Sejm RP

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU
L. dz. SPS-UR.020.131.15.2024
Data wpływu 24.09.25

Pan
Bartłomiej Pejo
Przewodniczący Komisji Cyfryzacji, Innowacyjności i Nowoczesnych Technologii
Sejm RP

Pan
Rafał Komarewicz
Przewodniczący Komisji Gospodarki i Rozwoju
Sejm RP

Szanowny Panie Marszałku,

Szanowni Państwo Przewodniczący,

w nawiązaniu do prowadzonych prac legislacyjnych nad komisyjnym *projektem ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych* (druk 439), uprzejmie przekazuję stanowisko Konfederacji Lewiatan.

Projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych (druk 439) wyrywkowo odnosi się do kwestii stosowania nowych technologii w środowisku pracy, posługuje się nieprecyzyjnymi pojęciami oraz pomija obowiązujące akty prawne i dyskusje prowadzone w kraju oraz w Unii Europejskiej odnośnie wykorzystywania algorytmów czy sztucznej inteligencji w środowisku pracy.

Zmiany tak istotnej ustawy powinny być przedmiotem dyskusji partnerów społecznych w ramach Rady Dialogu Społecznego.

Projekt ustawy przewiduje uzupełnienie art. 28 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, który określa przykładowy katalog informacji jakich udziela pracodawca zakładowej organizacji związkowej

member of



BUSINESS OECD

member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Zakładowa organizacja związkowa ma uzyskać prawo do pozyskiwania informacji nt. *parametrów, zasad i instrukcji, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, a które mogą mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie, w tym profilowanie.*

1. **Niejasność pojęć użytych w projekcie ustawy.** Projekt budzi uzasadnione wątpliwości w zakresie użytych w nim określeń. Brakuje bowiem definicji legalnego terminu takiego jak „algorytm” czy wyjaśnienia pojęć: parametrów, zasad i instrukcji, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji. Niezwykle trudne lub wręcz niemożliwe staje się określenie zakresu zastosowania przepisów objętych proponowanymi zmianami.
Wprowadzanie odrębnych pojęć wyłącznie na potrzeby tego projektu, bez uwzględnienia terminologii, która zostaje wypracowywana w prawie UE, może prowadzić do niespójności systemowej i problemów interpretacyjnych.
2. **Tajemnica przedsiębiorstwa.** Udostępnianie informacji organizacjom związkowym obejmującym szczegóły funkcjonowania algorytmów wykorzystywanych przez pracodawców może stanowić naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Algorytmy wykorzystywane w zakładzie pracy odnoszą się bowiem nie tylko do samej materii jej organizacji, ale także częstokroć bywają zintegrowane z systemami produkcyjnymi, których szczegóły objęte są szczególną ochroną z uwagi na konieczność zachowania konkurencyjności podmiotów gospodarczych. Upowszechnienie tych danych mogłoby narazić przedsiębiorstwa na ryzyko, straty.
3. **Niespójność z innymi aktami prawnymi.** Projekt stanowi wyłącznie fragmentaryczną regulację pewnego wycinka złożonej materii jaką jest wykorzystanie algorytmów oraz mechanizmów bazujących na sztucznej inteligencji w miejscu pracy. Analizując proponowane przepisy należy odnieść się do szerszego kontekstu regulacyjnego na poziomie unijnym, który będzie determinował krajowe rozwiązania w tym zakresie. Musimy mieć na uwadze przepisy:
 - a. *rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń (WE) nr 300/2008, (UE) nr 167/2013, (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji) oraz*
 - b. *dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform*

Proces wprowadzania unijnego Aktu w sprawie Sztucznej Inteligencji (AI Act) charakteryzuje się dialogiem przedsiębiorców i właściwych organów oraz koniecznością doprecyzowania jeszcze szeregu kwestii.

member of



BUSINESS OECD

member of

BUSINESSEUROPE

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

Zharmonizowane przepisy ustanowione w *Akcie w sprawie sztucznej inteligencji* mają mieć zastosowanie we wszystkich sektorach. Systemy AI wykorzystywane w obszarze zatrudnienia, zarządzania pracownikami i dostępu do samozatrudnienia, w szczególności do rekrutacji i wyboru kandydatów, do podejmowania decyzji mających wpływ na warunki stosunków pracy, decyzji o awansie i rozwiązaniu umownego stosunku pracy, do spersonalizowanego przydzielania zadań w oparciu o indywidualne zachowania, cechy osobowości lub charakter i do monitorowania lub oceny osób pozostających w umownych stosunkach pracy, są zaklasyfikowane jako systemy wysokiego ryzyka. *Akt w sprawie sztucznej inteligencji* szczegółowo określa zasady stosowania systemów wysokiego ryzyka.

Jednocześnie *Akt w sprawie sztucznej inteligencji* zapewnia pracownikom i ich przedstawicielom prawo do informacji na temat planowanego wdrożenia systemów AI wysokiego ryzyka w miejscu pracy.

Zgodnie z art. 26 ust. 7 wyraźnie stanowi, iż *Przed oddaniem do użytku lub wykorzystaniem systemu AI wysokiego ryzyka w miejscu pracy podmioty stosujące będące pracodawcami informują przedstawicieli pracowników i pracowników, których to dotyczy, że będzie w stosunku do nich wykorzystywany system AI wysokiego ryzyka. Informacje te przekazuje się, w stosownych przypadkach, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w prawie Unii i prawie krajowym oraz praktyką w zakresie informowania pracowników i ich przedstawicieli.*

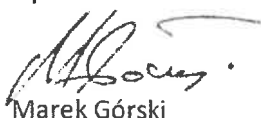
Ustawa o związkach zawodowych już umożliwia pozyskiwanie zakładowym organizacjom związkowym szeregu informacji określonych w *Akcie w sprawie sztucznej inteligencji*.

Dyrektywa 2024/2831 w sprawie pracowników platform cyfrowych reguluje natomiast kwestie zarządzania algorytmicznego i co ważne odnosi się do kwestii informowania i konsultowania. Obecnie oczekujemy na implementację postanowień dyrektywy do krajowego porządku prawnego.

Powyższe regulacje powinny stanowić fundament definicyjny i merytoryczny dla kolejnych regulacji w obszarze AI, uwzględniając kompleksowe definicje kluczowych pojęć technologicznych i operacyjnych.

Z uwagi na powyższe uważamy za uzasadnione odroczenie przyjęcia proponowanych przepisów do czasu wyjaśnienia kwestii stosowania *Aktu w sprawie sztucznej inteligencji* oraz implementacji dyrektywy 2024/2831 w sprawie pracowników platform cyfrowych.

Z poważaniem



Marek Górski

Prezydent Konfederacji Lewiatan

member of



BUSINESS OECD

member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy