



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
X kadencja
Komisja Cyfryzacji, Innowacyjności i
Nowoczesnych Technologii
CNT.020.2.2024

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 32 ust. 2 regulaminu Sejmu Komisja Cyfryzacji, Innowacyjności i Nowoczesnych Technologii wnosi projekt ustawy:

- o zmianie ustawy o związkach zawodowych.

Do reprezentowania stanowiska Komisji w pracach nad projektem ustawy został upoważniony poseł Grzegorz Napieralski.

Przewodniczący Komisji

(-) Bartłomiej Pejo

USTAWA

z dnia 2024 r.

o zmianie ustawy o związkach zawodowych

Art. 1. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) w art. 28 w ust. 1 w pkt 4 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 5 w brzmieniu:

„5) parametrów, zasad i instrukcji, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, które mają wpływ na podejmowanie decyzji, a które mogą mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie, w tym profilowanie.”.

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

1. Potrzeba i cel uchwalenia ustawy

Ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 poz. 854) zwaną dalej “ustawą o związkach zawodowych”) uchwalono w 1991 r. Wiele problemów, z którymi się dziś mierzymy, wtedy jeszcze nie istniało. Na początku lat 90. wiele firm nie używało komputerów, a normy pracy były spisywane przez przełożonych w formie papierowej. Od uchwalenia ustawy o związkach zawodowych upłynęło ponad trzydzieści lat i sposób funkcjonowania zakładów pracy znacząco się zmienił. Dziś pracownicy mogą nigdy nie spotkać swojego przełożonego – w sytuacjach skrajnych przełożony znajduje się wręcz na innym kontynencie. Ich praca jest nadzorowana, regulowana i oceniana przez algorytmy, coraz powszechniej z wykorzystaniem mechanizmów tzw. sztucznej inteligencji. Tworzy to sytuacje, w których pracownik nie zna norm pracy, jakie są wobec niego stosowane czy zasad, wedle których jest oceniany - pracuje więc coraz ciężiej w obawie przed utratą części wynagrodzenia bądź zwolnieniem z pracy. Taka asymetria informacyjna sprzyja wyzyskowi i omijaniu przepisów Kodeksu Pracy.

Celem proponowanej nowelizacji jest adaptacja ustawy do zmieniających się realiów technologicznych. Projektowana regulacja daje organizacjom związkowym możliwość sprawdzenia, jakie normy faktycznie obowiązują w zakładzie pracy. Panuje powszechna zgoda, że dostęp do tych informacji jest podstawowym prawem pracowniczym. Ustawodawca nie przewidział jednak nowych form, w jakich mogą one funkcjonować – korekta tego stanu rzeczy jest celem niniejszej nowelizacji.

2. Projektowane rozwiązania

Projektowany art. 1 zakłada uzupełnienie zawartego w art. 28 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych katalogu przypadków, w których pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej o pkt 5 “parametrów, zasad i instrukcji, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, które mają wpływ na podejmowanie decyzji, a które mogą mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie, w tym profilowanie”.

Zgodnie z projektowanym art. 2 ustawa miałaby wejść w życie w standardowym terminie 14 dni od dnia ogłoszenia.

3. Przewidywane skutki społeczne i finansowe

Wejście projektowanej ustawy w życie nie generuje kosztów ani dochodów dla budżetu państwa. Rozszerzenie prawa do informacji nie przekłada się też na realne koszty po stronie pracodawcy.

4. Wpływ na działalność mikro-, małych i średnich przedsiębiorców

Projektowane przepisy dotyczą przedsiębiorców niezależnie od ich wielkości, w związku z czym nie zachodzi zjawisko dyskryminacji określonej grupy przedsiębiorców. Warto zaznaczyć, że mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa znacznie rzadziej korzystają z algorytmów w miejscu pracy więc ustawa w pierwszej kolejności dotyczyć będzie dużych przedsiębiorstw.

Projektowana ustawa rozszerza katalog informacji, których pracodawca jest zobowiązany udzielić organizacji związkowej. Ten obowiązek nie generuje jednak zauważalnych dodatkowych nakładów pracy ani kosztów po stronie przedsiębiorcy.

5. Założenia aktów wykonawczych

Wejście ustawy w życie nie wymaga wydania nowych aktów wykonawczych.

6. Oświadczenie o zgodności z prawem Unii Europejskiej

Przedmiot projektu ustawy nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Przedmiot regulacji nie podlega procedurze notyfikacji w rozumieniu przepisów dotyczących notyfikacji norm i aktów prawnych.

Warszawa, 10 maja 2024 r.

BEOS-WPEiM-980/24

OPINIA IATZ-DY SZEFARS
L. dz. DS. M. 20. 18. 2024
Data wpływu 10. 05. 2024

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej komisijnego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych (przedstawiciel wnioskodawcy: poseł Grzegorz Napieralski)

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 roku – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (Monitor Polski z 2022 r. poz. 990, ze zmianami) sporządza się następującą opinię:

1. Przedmiot projektu ustawy

Projekt ustawy zakłada zmianę art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych¹ (dalej: ustawa). Artykuł 28 ust. 1 ustawy określa obowiązek pracodawcy udzielenia określonych informacji zakładowej organizacji związkowej. Informacje te muszą być niezbędne do prowadzenia działalności związkowej. Przepis wskazujący kategorie informacji, których dotyczy obowiązek pracodawcy, nie stanowi katalogu zamkniętego. W projekcie zaproponowano uzupełnienie katalogu informacji, do udzielenia których zobowiązany jest pracodawca, o informacje dotyczące: „parametrów, zasad i instrukcji, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, które mają wpływ na podejmowanie decyzji, a które mogą mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie w tym profilowanie” (proponowany art. 28 ust. 1 pkt 5 ustawy). Proponowana regulacja nie uchyla przesłanki niezbędności informacji do prowadzenia działalności związkowej ani nie zamyka katalogu informacji objętych obowiązkiem pracodawcy.

Proponowana ustawa ma wejść po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

2. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem ustawy

W prawie Unii Europejskiej należy wskazać dyrektywę 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej² (dalej: dyrektywa 2002/14/WE). Celem tej

¹ Dz. U. z 2022 r. poz. 854.

² Dz. Urz. WE L 80 z 23.3.2002, s. 29 oraz Dz. Urz. UE L 263 z 8.10.2015 r., s. 1, Polskie wydanie specjalne rozdz. 5 t. 4, s. 219.

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU
L. dz. SP-5-LP. 202. 13. 6. 2024
Data wpływu 10. 05. 2024

dyrektywy jest uchwalenie ogólnych ram ustanawiających minimalne wymagania w zakresie prawa do informacji i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i zakładach we Wspólnocie (art. 1 ust. 1 dyrektywy 2002/14/WE).

3. Analiza przepisów projektu ustawy pod kątem ustalonego stanu prawa Unii Europejskiej

Proponowany art. 28 ust. 1 pkt 5 ustawy zakłada obowiązek pracodawcy przekazywania informacji dotyczącej parametrów, zasad i instrukcji, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, które mają wpływ na podejmowanie decyzji, a które mogą mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie w tym profilowanie. Artykuł 4 dyrektywy 2002/14/WE stanowi, iż informowanie i przeprowadzanie konsultacji z pracownikami obejmuje: a) informowanie na temat ostatniego i prawdopodobnego rozwoju działalności przedsiębiorstwa lub zakładu oraz ich sytuacji ekonomicznej; b) informowanie i przeprowadzanie konsultacji na temat sytuacji, struktury i prawdopodobnego rozwoju zatrudnienia w przedsiębiorstwie lub zakładzie oraz przewidywanych środków, w szczególności, w przypadku gdy istnieje zagrożenie zatrudnienia; c) informowanie i przeprowadzanie konsultacji w sprawie decyzji, które prawdopodobnie będą prowadziły do istotnych zmian w organizacji pracy lub w stosunkach umownych. Dyrektywa 2002/14/WE określa minimalne wymagania m.in. w zakresie treści informacji przekazywanych pracownikom. Proponowany przepis art. 28 ust. 1 pkt 5 ustawy, wskazujący określoną kategorię informacji, której dotyczy obowiązek pracodawcy, nie narusza postanowień dyrektywy 2002/14/WE.

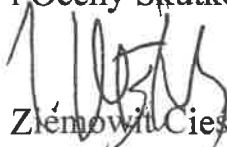
4. Konkluzja

Projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych nie jest sprzeczny prawem UE.

Autor:

Dorota Olejniczak
ekspert ds. legislacji
w Biurze Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji

Akceptował:
Wicedyrektor
Biura Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji


Ziemowit Cieslik

Warszawa, 10 maja 2024 r.

BEOS-WPEiM-981/24

SEKRETARIAT PRZEDSIĘWZIĘCIA
L. dz. 35.1120.183.2024
Data wpływu 10.05.2024

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia w sprawie stwierdzenia, czy komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych (przedstawiciel wnioskodawcy: poseł Grzegorz Napieralski) jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu

Projekt ustawy zakłada zmianę art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych¹ (dalej: ustawa). Artykuł 28 ust. 1 ustawy określa obowiązek pracodawcy udzielenia określonych informacji zakładowej organizacji związkowej. Informacje te muszą być niezbędne do prowadzenia działalności związkowej. Przepis wskazujący kategorie informacji, których dotyczy obowiązek pracodawcy, nie stanowi katalogu zamkniętego.

W projekcie zaproponowano uzupełnienie katalogu informacji, do udzielenia których zobowiązany jest pracodawca, o informacje dotyczące: „parametrów, zasad i instrukcji, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, które mają wpływ na podejmowanie decyzji, a które mogą mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie w tym profilowanie” (proponowany art. 28 ust. 1 pkt 5 ustawy). Proponowana regulacja nie uchyla przesłanki niezbędności informacji do prowadzenia działalności związkowej ani nie zamyka katalogu informacji objętych obowiązkiem pracodawcy.

Projekt ustawy nie zawiera przepisów mających na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU
L. dz. SP5-WP.020.131.7.2024
Data wpływu 10.05.2024

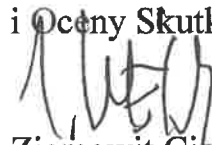
¹ Dz. U. z 2022 r. poz. 854.

Projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych nie jest projektem ustawy wykonującej prawo UE.

Autor:

Dorota Olejniczak
ekspert ds. legislacji
w Biurze Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji

Akceptował:
Wicedyrektor
Biura Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji



Ziemowit Cieślak

Warszawa, 14 maja 2024 r.

BEOS-WP/WOSR-982/24

Pan Minister

Dariusz Salamończyk

Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

DS. 1700, 62. 2024
15. 05. 2024

**Ocena skutków regulacji
zawartej w komisyjnym projekcie ustawy o zmianie ustawy
o związkach zawodowych
(przed nadaniem numeru druku)¹**

I. Jaki problem jest rozwiązywany?

W niektórych zakładach pracy pracownicy są nadzorowani i oceniani z zastosowaniem algorytmów i mechanizmów sztucznej inteligencji. Projekt dotyczy problemu znajomości przez pracowników lub ich przedstawicieli kryteriów oceny ich pracy w takich przypadkach. Jest to dla pracowników kwestia istotna, gdyż kryteria te i sposób ich wdrożenia wpływają na powierzane obowiązki oraz wynagrodzenie. Sprawy te są lub powinny być przedmiotem negocjacji prowadzonych przez pracodawców i przedstawicieli pracowników, szczególnie związki zawodowe (np. przy kształtowaniu treści układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy lub regulaminu wynagradzania). Obecnie pracownicy i ich przedstawiciele nie znają zasad, które są w zakładach pracy stosowane i wykorzystywane przy tworzeniu norm pracy. Prowadzi to do nadmiernego obciążenia pracowników pracą, gdyż w obawie przed utratą pracy lub części wynagrodzenia pracują oni coraz ciężiej. Zdaniem projektodawców taka asymetria informacyjna sprzyja „wyzyskowi i omijaniu” przepisów Kodeksu pracy.

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L.dz. 825- WP. 220. 131. 8. 2024
Data wpływu 15. 05. 2024

¹ Projekt ustawy znajduje się w wykazie projektów wniesionych, którym nie został nadany jeszcze numer druku sejmowego. Numer w wykazie: SH-020-126/24. Przedstawiciel wnioskodawcy: pos. Grzegorz Napieralski.

II. Rekomendowane rozwiązanie (w tym planowane narzędzia interwencji) i oczekiwany efekt

W projekcie proponuje się dokonanie zmian w treści art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych² poprzez uzupełnienie zamieszczonego w nim katalogu spraw, w których pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej.

Obecnie art. 28 ustawy o związkach zawodowych brzmi następująco:

„Art. 28. 1. Pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:

- 1) warunków pracy i zasad wynagradzania;
- 2) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;
- 3) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
- 4) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

2. Pracodawca udziela zakładowej organizacji związkowej informacji, o których mowa w ust. 1, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku”.

W ust. 1 powyższego artykułu proponuje się dodanie pkt 5 w brzmieniu: „parametrów, zasad i instrukcji, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, które mają wpływ na podejmowanie decyzji, a które mogą mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie, w tym profilowanie”.

Projekt odnosi się jedynie do relacji między pracodawcami i związkami zawodowymi. Nie obejmuje kompetencji pozazwiązkowych przedstawicielstw pracowniczych, w szczególności rad pracowników i europejskich rad zakładowych, mimo że katalogi informacji, które pracodawca ma obowiązek przekazywać tym radom, są zbliżone do informacji przykładowo wyodrębnionych w otwartym katalogu ustalonym w art. 28 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi

² Dz. U. 2022 poz. 854.

konsultacji³; art. 29 ust. 3 pkt 4 i 5 ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych⁴). Projekt nie odnosi się do przekazywania informacji indywidualnym pracownikom i do ochrony ich danych osobowych.

Poprzez doprecyzowanie, że obowiązek pracodawcy udzielania na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej obejmuje w szczególności informacje dotyczące „parametrów, zasad i instrukcji, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, które mają wpływ na podejmowanie decyzji, a które mogą mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie, w tym profilowanie” związki zawodowe uzyskają możliwość dostępu do danych wykorzystywanych przy stosowaniu przez pracodawców zaawansowanych technologicznie instrumentów wpływających na organizację i ocenę pracy. W ten sposób proponowane w projekcie zmiany mogą przyczynić się do skuteczniejszego oddziaływania związków zawodowych na kształtowanie warunków pracy i ochronę pracowników.

Projekt ustawy był przedmiotem opinii Biura Ekspertyz i Oceny Skutków Regulacji Kancelarii Sejmu dotyczącej zgodności z prawem Unii Europejskiej⁵. Omawiany projekt był także przedmiotem opinii BEOS w trybie art. 95a ust. 3 regulaminu Sejmu⁶.

III. Jak problem został rozwiązany w innych państwach, w szczególności państwach członkowskich OECD/UE?

Kwestia zapewnienia tzw. przejrzystości algorytmicznej przedsiębiorstw poprzez udzielenie przedstawicielom pracowników informacji na temat stosowanych w organizacji pracy algorytmów czy systemów sztucznej inteligencji została wprowadzona do prawodawstwa na poziomie krajowym w Hiszpanii. Jest to pierwsze

³ Dz. U. Nr 79, poz. 550 ze zm.

⁴ Dz.U. z 2019 r. poz. 1832.

⁵ *Opinia w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych (przedstawiciel wnioskodawcy: poseł Grzegorz Napieralski)*, opinia z 10 maja 2024 r. BEOS-WPEiM-980/24.

⁶ *Opinia w sprawie stwierdzenia, czy komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych (przedstawiciel wnioskodawcy: poseł Grzegorz Napieralski) jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu*, opinia z 10 maja 2024 r., BEOS-WPEiM-981/24.

państwo europejskie, które przyjęło tego typu przepis. Dnia 11 maja 2021 r., dekretem królewskim z mocą ustawy 9/2021⁷, wprowadzono poprawkę do ustawy o statusie pracowników⁸. Zgodnie z tą poprawką w art. 64 ustawy dodano przepis, na podstawie którego rada pracowników⁹ (*el comité de empresa*) ma prawo, w odpowiednich odstępach czasowych, m.in. do informacji „o parametrach, zasadach i instrukcjach, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji wpływające na podejmowanie decyzji, które mogą mieć wpływ na warunki pracy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie, w tym profilowanie”¹⁰.

Z kolei w Niemczech, w ustawie regulującej ustrój zakładu pracy¹¹, zawarto takie postanowienia jak możliwość skorzystania przez rady zakładowe¹² z porady eksperta zewnętrznego, jeżeli dokonują one oceny wprowadzenia lub zastosowania sztucznej inteligencji w przedsiębiorstwie (art. 80 ust. 3 ustawy). Ponadto pracodawca ma obowiązek poinformować radę zakładową („w odpowiednim czasie”) o wszelkich planach dotyczących m.in. stosowanych procedur i działań, w tym wykorzystania sztucznej inteligencji, wraz z przedłożeniem niezbędnych dokumentów (art. 90 ust. 1 ustawy). Rady zakładowe mają także prawo zatwierdzania wszelkich wytycznych związanych z podejmowaniem decyzji personalnych (rekrutacja, zwolnienia itp.), również w sytuacji, gdy w ten proces zaangażowana jest sztuczna inteligencja (art. 95 ust. 2a).

We Włoszech pojedyncze uregulowania dotyczące wykorzystania sztucznej inteligencji w obszarze stosunków pracy zawarto w ustawie o ochronie wolności i godności pracowników, wolności związkowej i działalności związkowej w miejscu

⁷ *Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales*, «BOE» núm. 113, de 12 de mayo de 2021, páginas 56733 a 56738, tekst w j. hiszpańskim: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>.

⁸ *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, «BOE» núm. 255, de 24/10/2015 ze zm., <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20240112>.

⁹ Organ reprezentujący pracowników danego przedsiębiorstwa/zakładu pracy, który działa w celu ochrony interesów pracowników, powoływany w przedsiębiorstwach liczących od 50 pracowników.

¹⁰ C. Villarroel Luque, *What can the new Spanish provision on artificial intelligence and employment achieve*, <https://verfassungsblog.de/workers-vs-ai/>.

¹¹ *Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)*, BGBl. I s. 2518, tekst w j. angielskim (*Works Constitution Act*): https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html.

¹² Organy reprezentujące interesy pracowników w przedsiębiorstwach prywatnoprawnych.

pracy (dalej: ustawa)¹³ oraz w dekreście ustawodawczym implementującym dyrektywę 91/533/EWG w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (dalej: dekret)¹⁴. Zgodnie z art. 4 ustawy systemy audiowizualne i inne instrumenty umożliwiające kontrolę działań pracowników mogą być wykorzystywane do celów organizacyjnych i produkcyjnych, bezpieczeństwa pracy i ochrony majątku przedsiębiorstwa i mogą być instalowane na podstawie układu zbiorowego zawartego przez jednolitą reprezentację związkową lub przez przedstawicieli zakładowych związków zawodowych. W przypadku braku układu zbiorowego powyższe systemy i instrumenty mogą być instalowane za zgodą odpowiedniej jednostki państwowej inspekcji pracy. Informacje zebrane przez takie systemy i instrumenty mogą być wykorzystywane do wszystkich celów związanych ze stosunkiem pracy pod warunkiem, że pracownik otrzyma odpowiednie informacje na temat sposobu korzystania z instrumentów i przeprowadzania kontroli. Z kolei art. 1 *bis* dekretu przewiduje, że pracodawca lub zleceniodawca publiczny i prywatny jest zobowiązany do informowania pracownika o korzystaniu z w pełni zautomatyzowanych systemów decyzyjnych lub monitorujących, mających na celu dostarczenie informacji istotnych dla rekrutacji, nawiązywania lub rozwiązania stosunku pracy oraz zarządzania nim, przydzielenia zadań lub obowiązków, a także informacji mających wpływ na monitorowanie, ocenę, wykonanie i wypełnienie zobowiązań umownych pracowników. Pracodawca lub zleceniodawca jest zobowiązany także do przekazania pracownikowi przed rozpoczęciem pracy dodatkowych informacji, w tym m.in. na temat aspektów stosunku pracy, na które ma wpływ korzystanie z zautomatyzowanych systemów decyzyjnych lub monitorujących, celów i zadań takich systemów, ich logiki i funkcjonowania, kategorii danych i głównych parametrów wykorzystywanych do programowania lub szkolenia tych systemów, środków kontroli podjętych w odniesieniu do zautomatyzowanych decyzji, a także poziomu dokładności,

¹³ Legge 20 maggio 1970, n. 300 Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento, GU n.131 del 27-05-1970, <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1970-05-20;300>.

¹⁴ Decreto Legislativo 26 maggio 1997, n. 152 Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro, GU n.135 del 12-06-1997, <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:1997-05-26;152>.

odporności i cyberbezpieczeństwa tych systemów oraz wskaźników wykorzystywanych do ich pomiaru. Pracownik, bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli związków zawodowych, ma prawo dostępu do danych i żądania dalszych informacji dotyczących powyższego obowiązku przekazywania dodatkowych informacji.

Kontrola wykorzystywania algorytmów sztucznej inteligencji i ich wpływu na warunki pracy przez związki zawodowe, chociaż często nie jest uregulowana na poziomie ustawowym, stanowi obecnie przedmiot dyskusji w wielu państwach oraz organizacjach zrzeszających związki zawodowe zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym. Nie bez znaczenia jest w tym kontekście m.in. pozycja związków zawodowych w danym państwie. W państwach, w których podejmowane są zbiorowe układy pracy, próby uregulowania kwestii kontroli wykorzystywania sztucznej inteligencji przez związki mogą być zawarte właśnie w takich układach. W Norwegii, w tzw. umowie głównej na lata 2022-2025 (*Hovedavtalen*, LO–NHO 2022-2025)¹⁵, zawartej pomiędzy Norweską Konfederacją Związków Zawodowych (*Landsorganisasjonen i Norge*, LO) a Konfederacją Norweskich Przedsiębiorców (*Næringslivets Hovedorganisasjon*, NHO), uwzględniono potrzebę zapewnienia przedstawicielom związków przejrzystości w zakresie systemów zarządzania algorytmicznego. Jednym z elementów umowy głównej jest porozumienie ramowe w sprawie rozwoju technologicznego i systemów komputerowych, w którym m.in. w cz. IV zawarto możliwość ustanowienia w danym przedsiębiorstwie przedstawiciela związku zawodowego ds. danych (*datatillitsvalgt*), który ma mieć zapewniony dostęp do całej dokumentacji dotyczącej sprzętu i programów (w zakresie objętym umową).

Zdaniem Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (*European Trade Union Confederation*, ETUC)¹⁶ w odniesieniu do omawianej kwestii konieczne jest wyznaczenie minimalnych standardów na poziomie europejskim poprzez przyjęcie dyrektywy UE dotyczącej wykorzystywania systemów algorytmicznych w miejscu pracy. W grudniu 2022 r. ETUC przyjęła rezolucję¹⁷, w której podkreślono, jak istotne jest opracowanie przepisów regulujących wykorzystanie systemów algorytmicznych,

¹⁵ Tekst umowy w j. norweskim: <https://www.lo.no/hovedavtalen/#4086>.

¹⁶ ETUC zrzesza narodowe i międzynarodowe konfederacje związków zawodowych z Europy (93 organizacje z 41 państw oraz 10 europejskich federacji związków zawodowych).

¹⁷ *ETUC Resolution calling for an EU Directive on Algorithmic Systems at Work*, <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-calling-eu-directive-algorithmic-systems-work>.

w tym sztucznej inteligencji, w celu poprawy warunków pracy oraz uniknięcia ewentualnych negatywnych efektów korzystania z takich narzędzi. Jednym z kluczowych elementów dyrektywy powinno być wzmocnienie praw związków zawodowych do podejmowania zbiorowych rokowań, a także praw przedstawicieli pracowników do informacji o wykorzystywanych aplikacjach.

IV. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Projekt będzie miał wpływ na:

- związki zawodowe (zakładowe organizacje związkowe),
- przedsiębiorstwa oraz jednostki sektora finansów publicznych, w których działają związki zawodowe i które wykorzystują w swojej działalności operacyjnej sztuczną inteligencję,
- pracowników i osoby współpracujące na podstawie umów cywilnoprawnych z przedsiębiorstwami i jednostkami sektora finansów publicznych, w których działa co najmniej jedna zakładowa organizacja związkowa i które wykorzystują sztuczną inteligencję.

Nie można precyzyjnie określić, jakie są liczebności dwóch ostatnich grup. Według najnowszych dostępnych danych GUS w 2022 r. do 11 656 związków zawodowych należało łącznie ponad 1,4 mln osób¹⁸. Według badania zrealizowanego w 2021 r. przez Centrum Badania Opinii Społecznej członkostwo w związkach zawodowych zadeklarowało 10,5% pracowników najemnych, najczęściej zatrudnionych w instytucjach publicznych oraz przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 50 osób¹⁹. Sytuację świadczenia pracy na rzecz przedsiębiorstw, w których działają związki zawodowe, zadeklarowało wtedy 32% zatrudnionych. Z badania wynika ponadto, że związki zawodowe działają w 44% podmiotów zatrudniających od 50 do 249 osób i w 52% zatrudniających 250 i więcej osób²⁰. Z kolei według danych

¹⁸ W tym 8,7% stanowiły osoby będące na emeryturze, a 0,5% zatrudnione w oparciu o umowy cywilnoprawne. Zob. *Partnerzy dialogu społecznego – organizacje 04.09.2023 r. pracodawców i związki zawodowe w 2022 r. Informacja sygnałna*, Główny Urząd Statystyczny, 4 września 2023 r., s. 4, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoleczna-wolontariat/gospodarka-spoleczna-trzeci-sektor/partnerzy-dialogu-spolecznego-zwiazki-zawodowe-i-organizacje-pracodawcow-wyniki-wstepne-w-2022,16,2.html>.

¹⁹ *Związki zawodowe w Polsce. Komunikat z badań*, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa, listopad 2021, s. 1, 3, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2021/K_140_21.PDF.

²⁰ Ibidem, s. 3 i 4.

Eurostatu w 2021 r. tylko ok. 3% polskich przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 10 pracowników wykorzystywało w swojej działalności sztuczną inteligencję²¹. Ze zbiorczych danych dla wszystkich państw członkowskich wynika, że najczęściej były to przedsiębiorstwa z sektora teleinformatycznego, które w Polsce charakteryzują się niskim poziomem uzwiązkowania.

V. Informacje o zakresie, czasie trwania i wynikach konsultacji

Z projektu nie wynika, żeby przeprowadzono konsultacje społeczne poprzedzające przygotowanie projektu ustawy.

Zgodnie z informacjami z Systemu Informacyjnego Sejmu, w dniu 7 maja 2024 r. Marszałek Sejmu skierował projekt do konsultacji (SN, PG, NRA, KRRP, RDS, PIP, RMiŚP, FZZ, NSZZ"S", OPZZ, BCC-ZP, FPP, ZPiP, ZRP, Lewiatan i PRP).

VI. Wpływ na sektor finansów publicznych

Projekt nie będzie miał skutków finansowych dla sektora finansów publicznych.

VII. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

Projektowana regulacja dostosowuje obowiązujące ramy prawne do osiągnięć postępu technologicznego i praktyki gospodarczej – coraz powszechniejszego wykorzystywania w organizacjach sztucznej inteligencji, w tym rozwiązań opartych na zarządzaniu algorytmicznym (zautomatyzowanym zarządzaniu pracownikami w oparciu o zebrane i przetworzone dane związane z procesami świadczenia przez nich pracy). Algorytmy są coraz częściej wykorzystywane w procesach rekrutacji, ocen pracowniczych, premiowania i awansowania, szkoleń i planowania rozwoju, zwiększania wydajności pracy (m.in. monitorowania kluczowych wskaźników efektywności), a także derekrutacji (w procesach zwolnień pracowników, w tym zwolnień grupowych). Pozwalają one m.in. dokonywać bardziej obiektywnych ocen pracowników, optymalizować decyzje, a także ograniczać koszty prowadzenia działalności. Na rynku oferowanych jest coraz więcej takich narzędzi. Wdraża je

²¹ *Use of artificial intelligence in enterprises*, Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Use_of_artificial_intelligence_in_enterprises.

i wykorzystuje coraz więcej organizacji, w tym również z sektora publicznego. Projektowana regulacja nie zakazuje pracodawcom stosowania takich rozwiązań ani nie wprowadza obowiązku ich konsultowania z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych. Nie będzie zatem miała wpływu na procesy i działania dotyczące zwiększania produktywności, a tym samym na konkurencyjność przedsiębiorstw.

Projektowane rozszerzenie katalogu informacji, które pracodawcy będą zobowiązani udzielać zainteresowanym zakładowym organizacjom związkowym, ułatwi natomiast tym organizacjom kontrolę rozwiązań wykorzystujących sztuczną inteligencję pod kątem ich zgodności z prawem pracy, a zwłaszcza eliminowania sytuacji nierównego traktowania, dyskryminacji i naruszania prawa pracowników do prywatności, czy też gromadzenia i wykorzystywania niezgodnie z prawem tzw. danych wrażliwych. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości zakładowe organizacje związkowe będą mogły podejmować działania zmierzające do przywrócenia lub zapewniania ochrony interesów pracowników. Projektowana regulacja może zatem nie tylko pomóc w zapobieganiu lub ograniczaniu niektórych negatywnych zjawisk, ale także pozwoli zwiększyć przejrzystość działań pracodawców w przypadku wykorzystywania przez nich sztucznej inteligencji w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Pomoże również eliminować potencjalne błędy wynikające z zastosowania algorytmów (a tym samym umożliwi uniknięcie podejmowania na ich podstawie błędnych decyzji). To z kolei wpłynie pozytywnie na prawa osób świadczących pracę, zwłaszcza prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy i płacy.

VIII. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

Projekt nie przewiduje wprowadzenia nowych obciążeń regulacyjnych lub obowiązków informacyjnych wobec podmiotów publicznych; rozszerza natomiast obowiązki informacyjne pracodawców względem działających u nich zakładowych organizacji związkowych.

IX. Wpływ na rynek pracy

Projektowane nowe obowiązki informacyjne dla niektórych pracodawców nie będą miały wpływu na poziom zatrudnienia w gospodarce.

X. Wpływ na pozostałe obszary

Brak jest wpływu zaproponowanego rozwiązania na inne obszary gospodarki.

XI. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Ustawa ma wejść w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

XII. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Projektodawcy nie wskazują sposobu ani terminu ewaluacji.

Autorzy:

Dorota Dzienisiuk (pkt I, II, V, VIII, XI, XII)
ekspert ds. legislacji
w Biurze Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji

dr Adrian Grycuk (pkt IV, VI, VII, IX, X)
specjalista ds. systemu gospodarczego
w Biurze Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji

dr Danuta Adamiec, Daniela Kupis (pkt III)
specjaliści w Wydziale Oceny Skutków Regulacji
w Biurze Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji

Akceptował:
Wicedyrektor Biura Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji



Ziemowit Cieślak



SĄD NAJWYŻSZY

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego

Warszawa, 20 maja 2024 r.

BSA II.021.42.2024

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L.dz. DS. 1804. 228. 2024

Data wpływu 23. 05. 2024

Pan

Dariusz Salamończyk

Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

w odpowiedzi na pismo z dnia 7 maja 2024 r., znak: SPS-WP.020.131.5.2024, mając na uwadze treść art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r. poz. 1093), w świetle którego Sąd Najwyższy może opiniować projekty tylko takich ustaw i innych aktów normatywnych, na podstawie których orzekają i funkcjonują sądy, a także innych projektów ustaw w zakresie, w jakim mają one wpływ na sprawy należące do właściwości Sądu Najwyższego, uprzejmie informuję, że **komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych** nie podlega opiniowaniu.

Z poważaniem,

dr hab. Małgorzata Manowska

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L. dz. SPS-WP.020.131.9.2024

Data wpływu 24. 05. 2024 r.



RZECZPOSPOLITA POLSKA
I ZASTĘPCA
PROKURATORA GENERALNEGO
PROKURATOR KRAJOWY

Warszawa, dnia 22.05. 2024 r.

1001-1.0280.120.2024

dot. SPS-WP.020.131.5.2024

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L.dz. DS 1804/24/2024

Data wpływu 7.06.2024

Pan

Dariusz Salamończyk

Zastępca Szefa

Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie,

W odpowiedzi na pismo z dnia 15 maja 2024 r., nr SPS-WP.020.131.5.2024, odnoszące się do komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych, przekazanego Prokuratorowi Generalnemu w trybie art. 3 § 1 pkt 12 ustawy z dnia 28 stycznia 2016 r. – Prawo o prokuraturze (Dz.U. z 2024 r., poz. 390), uprzejmie informuję, że nie przedstawiam opinii o tym projekcie, gdyż normuje on problematykę leżącą poza zakresem zadań prokuratury.

Z poważaniem

PROKURATOR KRAJOWY

Dariusz Korneluk

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L. dz. SPS-WP.020.131.10.2024

Data wpływu 07.06.2024