

Warszawa, 3 listopada 2017 r.

BAS-WAPM-2203/17
TRYB PILNY**Do druku nr 1971**Pan Marek Kuchciński
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej komisyjnego projektu ustawy o Straży Marszałkowskiej (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Arkadiusz Czartoryski)

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 r. – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (tekst jednolity: Monitor Polski z 2012 r. poz. 32, ze zm.) sporządza się następującą opinię:

I. Przedmiot projektu ustawy

Komisyjny projekt ustawy o Straży Marszałkowskiej określa zadania Straży Marszałkowskiej jako umundurowanej i uzbrojonej formacji wykonującej zadania z zakresu ochrony Sejmu i Senatu, podległej Marszałkowi Sejmu.

Zgodne z projektem, Straż Marszałkowska (dalej: Straż) ma być komórką organizacyjną Kancelarii Sejmu. Strażą kierować ma Komendant Straży Marszałkowskiej. Projekt określa organizację Straży, formy działania i zakres uprawnień Straży (w szczególności korzystanie z broni), służbę w Straży (np. kryteria, które musi spełniać funkcjonariusz, w tym posiadanie obywatelstwa polskiego), stopnie Straży, obowiązki i prawa funkcjonariuszy, uposażenie i inne świadczenia pieniężne funkcjonariuszy, odpowiedzialność dyscyplinarną funkcjonariuszy Straży.

Ustawa ma wejść w życie w terminie i na zasadach określonych w projektowanej ustawie – Przepisy wprowadzające ustawę o Straży Marszałkowskiej.

II. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem ustawy

Ze względu na przedmiot regulacji projektu należy przywołać w szczególności następujące akty prawa Unii Europejskiej:

- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TfUE), w szczególności jego art. 45, dotyczący przepływu pracowników wewnątrz Unii,

- dyrektywę Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 183 z 29.6.1989 r., s. 1, ze zm.),
- dyrektywę Rady z dnia 30 listopada 1989 r. dotyczącą minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (pierwsza szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (89/654/EWG) (Dz. Urz. WE L 393 z 30.12.1989 r., s. 1, ze zm.),
- dyrektywę Rady z dnia 30 listopada 1989 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających z wyposażenia ochronnego (trzecia dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (89/656/EWG) (Dz. Urz. WE L 393 z 30.12.1989 r., s. 18, ze zm.),
- dyrektywę Rady z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa pracowników (czwarta szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (90/269/EWG) (Dz. Urz. WE L 156 z 21.6.1990 r., s. 9, ze zm.),
- dyrektywę Rady z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (piąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (90/270/EWG) (Dz. Urz. WE L 156 z 21.6.1990 r., s. 14, ze zm.),
- dyrektywę Komisji 91/322/EWG z dnia 29 maja 1991 w sprawie ustanowienia indykatywnych wartości granicznych w wykonaniu dyrektywy Rady 80/1107/EWG w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 177 z 5.7.1991 r., s. 22, ze zm.),
- dyrektywę Rady z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (91/533/EWG) (Dz. Urz. WE L 288 z 18.10.1991 r., s. 32),
- dyrektywę Rady 92/58/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących znaków bezpieczeństwa i/lub zdrowia w miejscu pracy (dziewiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 245 z 26.8.1992 r., s. 23, ze zm.),

- dyrektywę Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 348 z 28.11.1992 r., s. 1, ze zm.),
- dyrektywę Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącą Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. Urz. WE L 14 z 20.1.1998 r., s. 9, ze zm.),
- dyrektywę Rady 98/24/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (czternasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 131 z 25.5.1998 r., s. 11, ze zm.),
- dyrektywę 1999/92/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1999 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa (piętnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 23 z 28.1.2000 r., s. 57, ze zm.),
- dyrektywę Komisji 2000/39/WE z dnia 8 czerwca 2000 r. ustanawiającą pierwszą listę indykatywnych wartości granicznych narażenia na czynniki zewnętrzne podczas pracy w związku z wykonaniem dyrektywy Rady 98/24/EWG w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym z czynnikami chemicznymi w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 142 z 16.6.2000 r., s. 47, ze zm.),
- dyrektywę 2000/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 września 2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy (siódma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 262 z 17.10.2000 r., s. 21),
- dyrektywę 2002/44/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (wibracji) (szesnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 177 z 6.7.2002 r., s. 13, ze zm.),
- dyrektywę 2003/10/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia

- i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem) (siedemnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. UE L 42 z 15.2.2003 r., s. 38),
- dyrektywę 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299 z 18.11.2003 r., s. 9),
 - dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/104/WE z dnia 16 września 2009 r. dotyczącą minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu roboczego przez pracowników podczas pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. UE L 260 z 3.10.2009 r., s. 5),
 - dyrektywę Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającą dyrektywę 96/34/WE (Dz. Urz. UE L 68 z 18.3.2010 r., s. 13, ze zm.),
 - dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/680 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez właściwe organy do celów zapobiegania przestępczości, prowadzenia postępowań przygotowawczych, wykrywania i ścigania czynów zabronionych i wykonywania kar, w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchyłającą decyzję ramową Rady 2008/977/WSiSW (Dz. Urz. UE L 119 z 4.5.2016 r., s. 89).

III. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa Unii Europejskiej

Regulacja dotycząca organizacji i funkcjonowania formacji takiej jak Straż Marszałkowska nie jest, co do zasady, objęta zakresem przedmiotowym prawa Unii Europejskiej. Regulacją taką objęte są jednak poszczególne zagadnienia poruszone w projekcie ustawy. Dotyczy to zwłaszcza swobody przepływu pracowników wewnątrz Unii, ochrony danych osobowych, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uprawnień pracowniczych, w tym związanych z rodzicielstwem. Kwestie te są regulowane obecnie w prawie polskim przez akty prawne implementujące prawo UE, zwłaszcza w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, ze zm.) oraz przepisach wykonawczych wydanych na jej podstawie. Projekt reguluje jednak te kwestie odrębnie, bez ogólnego odesłania do obowiązujących przepisów, stosując szczegółowe odesłania (np. art. 46 ust. 2 projektu), ewentualnie wprowadza liczne wyłączenia od ich stosowania (np. art. 46 ust. 6

projektu). Oznacza to, że wszystkie kwestie objęte zakresem regulacji prawa Unii Europejskiej wymagają, na gruncie projektu, indywidualnej oceny.

a) Zasada swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii obejmuje zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami państw członkowskich w zakresie zatrudnienia (art. 45 ust. 1 i 2 TfUE). Postanowienia art. 45 TfUE nie mają jednak zastosowania do zatrudnienia w administracji publicznej (art. 45 ust. 4 TfUE). Wyłączenie to ma charakter wyjątku, nie można więc odczytywać go rozszerzająco. Jego treść, wraz z pojęciem „administracja publiczna”, jest przedmiotem orzecznictwa Trybunału.¹ Trybunał stwierdził, że pojęcie administracji publicznej w rozumieniu przepisów traktatu należy interpretować i stosować jednolicie w całej Unii i w związku z tym nie może być w pełni pozostawione uznaniu państw członkowskich. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału art. 45 ust. 4 TfUE ma zastosowanie tylko do stanowisk, których sprawowanie zakłada bezpośredni lub pośredni udział w wykonywaniu władzy powierzonej przez prawo publiczne oraz dotyczy wykonywania obowiązków, których celem jest zabezpieczenie interesu ogólnego państwa albo innych władz publicznych. Zajmowanie takiego stanowiska wymaga więc istnienia szczególnych relacji zależności między osobą je zajmującą a państwem oraz zakłada istnienie praw i obowiązków wynikających z więzów przynależności państwowej.

Dodatkową wskazówką interpretacyjną może być treść komunikatu Komisji z 13 lipca 2010 r. do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Potwierdzenie zasady swobodnego przepływu pracowników: prawa oraz główne zmiany². Komisja uważa, że wyjątek dotyczący administracji publicznej odnosi się przede wszystkim do sił zbrojnych, policji, wymiaru sprawiedliwości, administracji skarbowej oraz dyplomacji. Może odnosić się do stanowisk w administracji publicznej szczebla centralnego lub lokalnego, których sprawowanie zakłada wykonywanie władzy państwowej, w związku z procesem tworzenia lub stosowania prawa oraz nadzoru nad jednostkami podporządkowanymi.

Biorąc pod uwagę zadania Straży (art. 2 projektu) należy uznać, że służba w Straży jest objęta wyjątkiem z art. 45 ust. 4 TfUE. W konsekwencji wymóg posiadania obywatelstwa polskiego przez funkcjonariuszy Straży oraz jej Komendanta i jego zastępców nie narusza prawa UE.

¹ Zob. m.in. wyrok Trybunału z 17 grudnia 1980 r. w sprawie 149/79 Komisja przeciwko Belgii, ECR 1980, str. 3881, pkt. 10, 12, 18 i 19, wyrok Trybunału z 16 czerwca 1987 r. w sprawie 225/85 Komisja przeciwko Włochom, ECR 1987, str. 2625, pkt 7, wyrok Trybunału z 30 września 2003 r. w sprawie C-47/02 Anker i inni, ECR 2003, str. I-10447, pkt. 57–60.

² KOM(2010) 373 wersja ostateczna.

b) Dyrektywa 89/391/EWG, zgodnie z jej art. 2 ust. 2, nie ma zastosowania tam, gdzie istniałaby sprzeczność interesów – w odniesieniu do specyficznej działalności publicznej i społecznej, takiej jak siły zbrojne czy policja, lub też w odniesieniu do określonych dziedzin działalności w zakresie usług związanych z ochroną cywilną. W powyższych wypadkach bezpieczeństwo i higiena pracy pracowników powinny być zapewnione w sposób możliwie jak najszerszy, z uwzględnieniem zasad i celów dyrektywy. Nie oznacza to jednak całkowitego wyłączenia powyższych rodzajów działalności (lub analogicznych, do których można zaliczyć projektowaną działalność Straży Marszałkowskiej) spod zakresu obowiązywania dyrektywy. Zgodnie bowiem z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości UE wyłączenie dotyczy tylko „specyficznych rodzajów działalności” w ramach tych usług, których cechy szczególne uniemożliwiają zastosowanie reguł zawartych w dyrektywie. W pozostałym zakresie nie ma przeszkód w stosowaniu reguł UE w dziedzinie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, zatem dyrektywa ma zastosowanie. Trybunał uznał, że nawet jeśli w ramach świadczenia takich usług należy liczyć się z wystąpieniem wydarzeń, które nie są przewidywalne z definicji, to jednak praca wykonywana w ramach tych usług w normalnych okolicznościach i odpowiadająca zadaniom przypisanym takim usługom może być zorganizowana z wyprzedzeniem, w tym również w odniesieniu do godzin pracy personelu³.

Dyrektywa w art. 16 przewiduje wydawanie dyrektyw szczegółowych, które w sposób bardziej precyzyjny regulują poszczególne dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy zaliczyć do nich wymienione w punkcie II niniejszej opinii dyrektywy: 89/654/EWG, 89/656/EWG, 90/269/EWG, 90/270/EWG, 92/58/EWG, 92/85/EWG, 98/24/WE, 1999/92/WE, 2000/39/WE, 2000/54/WE, 2002/44/WE, 2003/10/WE, 2009/104/WE. Należy przyjąć, że zakres podmiotowy tych dyrektyw jest taki sam, jak dyrektywy 89/391/EWG.

Projekt, przede wszystkim w art. 46-48, przewiduje, że do funkcjonariuszy Straży będą miały zastosowanie, co do zasady, przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy uregulowane w Kodeksie pracy oraz przepisach wykonawczych wydanych na jego podstawie, które to akty implementują do prawa polskiego przywołane dyrektywy UE. Projekt przewiduje jednak szereg wyłączeń przepisów Kodeksu pracy (np. art. 46 ust. 6 i 7 projektu). Wydaje się, że wyłączenia te są dopuszczalne w kontekście zadań Straży (art. 2 projektu) oraz orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości i nie naruszają przywołanych dyrektyw.

c) Zgodnie z art. 2 dyrektywy 91/533/EWG pracodawca jest zobowiązany do poinformowania pracownika o zasadniczych aspektach

³ Postanowienie Trybunału z 14 lipca 2005 r. w sprawie C-52/04 Personalrat der Feuerwehr Hamburg przeciwko Leiter der Feuerwehr Hamburg oraz wyrok Trybunału z 20 maja 2010 r. w sprawie C-158/09 Komisja Europejska przeciwko Królestwu Hiszpanii.

stosunku pracy. Informacje te powinny obejmować co najmniej następujące elementy:

- a) dane personalne stron;
- b) miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy stwierdzenie okoliczności, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach, oraz podanie miejsca rejestracji firmy lub adresu pracodawcy;
- c) tytuł, stopień, charakter lub kategorię pracy, do której pracownik jest zatrudniony lub krótką charakterystykę lub opis pracy;
- d) datę rozpoczęcia stosunku pracy;
- e) w przypadku czasowego stosunku pracy – spodziewaną długość trwania tego stosunku pracy;
- f) długość płatnego urlopu, do którego pracownik jest uprawniony, lub, jeżeli nie może on być określony przy udzielaniu informacji, procedury przyznawania i ustalania takiego urlopu;
- g) długość okresów wypowiedzenia, przestrzeganych przez pracodawcę i pracownika, w przypadku zakończenia stosunku pracy, lub, jeżeli nie może on być określony przy udzielaniu informacji, sposoby określania takich okresów wypowiedzenia;
- h) początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, inne elementy składowe i częstotliwość wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony;
- i) długość normalnego dnia lub tygodnia pracy pracownika.

Projekt ustawy nie zawiera postanowień regulujących kwestie objęte dyrektywą. W szczególności art. 16 projektu nie zawiera regulacji analogicznych do przepisu art. 29 Kodeksu pracy, który implementuje dyrektywę w odniesieniu do umowy o pracę. Projekt nie odsyła też do przywołanego przepisu Kodeksu pracy.

W tym zakresie projekt nie zapewnia właściwej implementacji dyrektywy 91/533/EWG.

d) Dyrektywa 97/81/WE ma na celu ustanowienie przepisów eliminujących dyskryminację pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz poprawiających jakość pracy w niepełnym wymiarze godzin, ułatwienie rozwoju dobrowolnego zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin i przyczynienie się do elastycznej organizacji czasu pracy w sposób, uwzględniający potrzeby pracodawców i pracowników (klauzula 1 załącznika do dyrektywy). W odniesieniu do warunków zatrudnienia, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym (klauzula 4 załącznika do dyrektywy). Ponadto, zgodnie z dyrektywą, pracodawcy, w miarę możliwości, powinni rozważyć

m.in. wnioski pracowników o przeniesienie z systemu pracy w pełnym wymiarze godzin do pracy w niepełnym wymiarze godzin, w przypadku pojawienia się takiej możliwości w danym zakładzie.

Dyrektywa przewiduje możliwość wyłączenia jej stosowania ze względu na specjalny charakter pracy, pod warunkiem, że niestosowanie dyrektywy jest uzasadnione z przyczyn obiektywnych.

Na podstawie treści projektu nie można jednoznacznie ustalić, czy dopuszcza on pełnienie służby w Straży w niepełnym wymiarze czasu pracy (zob. w szczególności art. 18 ust. 1 i 2 projektu). Gdyby służba w niepełnym wymiarze czasu pracy była wyłączona, wówczas, ze względu na zadania Straży (art. 2 projektu), można by uznać to za zgodne z dyrektywą. Gdyby jednak projekt dopuszczał służbę w niepełnym wymiarze czasu pracy, wówczas powinien zawierać przepisy implementujące dyrektywę w zakresie swojej regulacji. Brak takich przepisów należałoby wówczas uznać za naruszenie dyrektywy.

e) Dyrektywa 2003/88/WE ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy. Zakres podmiotowy dyrektywy wyznacza art. 1 ust. 3 przez odesłanie do art. 2 dyrektywy 89/391/EWG. W związku z tym, dla ustalenia zakresu obowiązywania dyrektywy 2003/88/WE w stosunku do funkcjonariuszy Straży zastosowanie znajdą argumenty podniesione w punkcie III lit. b niniejszej opinii.

Dyrektywa 2003/88/WE przewiduje m.in., że każdy pracownik jest uprawniony do minimalnego dobowego odpoczynku, w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin, w okresie 24-godzinny (art. 3 dyrektywy). W przypadku, gdy dzień roboczy jest dłuższy niż 6 godzin pracownikowi przysługuje przerwa na odpoczynek (art. 4 dyrektywy). Każdemu pracownikowi przysługuje, w okresie siedmiodniowym, prawo do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin oraz również do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin. Jeżeli uzasadniają to warunki obiektywne, techniczne lub organizacji pracy, można stosować minimalny okres odpoczynku w wymiarze 24 godzin (art. 5 dyrektywy). Dyrektywa zawiera również regulacje dotyczące ochrony pracowników wykonujących pracę w porze nocnej (art. 8-13 dyrektywy), reguluje również długości okresów rozliczeniowych (art. 16 dyrektywy).

Dyrektywa dopuszcza możliwość odstępstw od przepisów art. 3, 4, 5, 8 i 16 pod warunkiem, że zainteresowanym pracownikom zapewniono równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku lub że, w wyjątkowych przypadkach, w których nie jest możliwe z powodów obiektywnych przyznanie takich równoważnych okresów wyrównawczego odpoczynku, zainteresowanym pracownikom przyznano właściwą ochronę. W szczególności odstępstwa są dopuszczalne w stosunku do działań w zakresie bezpieczeństwa oraz nadzoru

wymagających stałej obecności w celu ochrony mienia lub osób, w szczególności strażników, dozorców lub firm ochroniarskich (art. 17 ust. 3 lit. b dyrektywy). Odstępstwa od art. 3 i art. 5 dopuszczalne są w przypadku pracy w systemie zmianowym (art. 17 ust. 4 lit. a dyrektywy). Odstępstwa od okresu rozliczeniowego dotyczącego tygodniowego wymiaru czasu pracy, który – co do zasady – nie może przekraczać czterech miesięcy, nie mogą skutkować ustanowieniem okresu rozliczeniowego przekraczającego sześć miesięcy (art. 19 akapit pierwszy dyrektywy).

Czas pełnienia służby określa art. 18 projektu. Zgodnie z tym przepisem czas pełnienia służby przez funkcjonariusza Straży jest określony wymiarem jego obowiązków, z uwzględnieniem prawa do wypoczynku. Równocześnie projekt stanowi, że czas ten wynosi 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 6 miesięcy. W zamian za czas służby przekraczający normę funkcjonariuszowi przysługiwać ma czas wolny w tym samym wymiarze albo rekompensata pieniężna. Rozkład czasu służby oraz tryb udzielania czasu wolnego w zamian za służbę w wymiarze przekraczającym 40 godzin tygodniowo określić ma, w drodze zarządzenia, Marszałek Sejmu.

Można uznać, że funkcjonariusze Straży, ze względu na charakter swoich zadań (art. 2 projektu), są objęci możliwością stosowania odstępstw od dyrektywy (art. 17 ust. 3 lit. b dyrektywy).

Projekt, w zakresie tygodniowego wymiaru czasu pracy, jest zgodny z postanowieniami dyrektywy. Wymiar czasu pracy nie przekracza wartości określonej w art. 6 dyrektywy, a okres rozliczeniowy nie przekracza wartości określonej w art. 19 akapit pierwszy dyrektywy.

Projekt ustawy nie gwarantuje natomiast przestrzegania art. 3 dyrektywy dotyczącego minimalnej długości odpoczynku dobowego, art. 4 dotyczącego przerw w pracy, art. 5 dyrektywy dotyczącego tygodniowego okresu wypoczynku, ani art. 8-13 w związku z art. 16 lit. c dotyczących wymiaru czasu pracy w godzinach nocnych.

Projekt nie gwarantuje także – w przypadku stosowania dopuszczonych dyrektywą odstępstw – równoważnych okresów wyrównawczego wypoczynku. Przykładowo, projekt stanowi o czasie wolnym albo rekompensacie pieniężnej. Oznacza to, że funkcjonariusz może nie otrzymać żadnego czasu wolnego w zamian za przekroczenie tygodniowego wymiaru czasu pracy.

W szczególności gwarancji takich nie stanowi delegacja do wydania zarządzenia przez Marszałka Sejmu (art. 18 ust. 7 projektu).

f) Wdrażane przez dyrektywę 2010/18/UE porozumienie ramowe ma na celu ułatwienie pracującym rodzicom godzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych, uwzględniając coraz większe zróżnicowanie struktur rodzinnych, przy poszanowaniu prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki. Porozumienie przyznaje pracownikom – mężczyznom i kobietom – indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu narodzin dziecka lub

przysposobienia dziecka, aby umożliwić im opiekę nad tym dzieckiem do czasu osiągnięcia przez nie pewnego wieku – wynoszącego maksymalnie osiem lat – który zostanie określony przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych.

Dyrektywa jest implementowana do prawa polskiego przepisami Kodeksu pracy. Projekt w art. 52 stanowi, że funkcjonariuszowi Straży mają przysługiwać uprawnienia związane z rodzicielstwem, przewidziane w Kodeksie pracy. Tym samym, w zakresie swojej regulacji, projekt zapewnia implementację dyrektywy 2010/18/UE.

g) Dyrektywa **2016/680** ustanawia przepisy o ochronie osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez właściwe organy do celów zapobiegania przestępczości, prowadzenia postępowań przygotowawczych, wykrywania i ścigania czynów zabronionych i wykonywania kar, w tym ochrony przed zagrożeniami dla bezpieczeństwa publicznego i zapobiegania takim zagrożeniom. Dyrektywa określa zasady dotyczące przetwarzania danych osobowych, terminy przechowywania i przeglądu, weryfikację jakości danych osobowych, prawa osób, których dotyczą dane, w tym prawo dostępu przysługujące osobie, której dane dotyczą i możliwości ograniczenia prawa dostępu, obowiązki administratora, przekazywanie danych osobowych do państw trzecich lub organizacji międzynarodowych, nadzór nad przestrzeganiem przepisów dyrektywy, środki ochrony prawnej, oraz sankcje za naruszenie przepisów przyjętych na podstawie dyrektywy.

Dyrektywa weszła w życie 5 maja 2016 r. Termin na jej implementację do prawa krajowego upływa 6 maja 2018 r. (art. 63 i art. 64 dyrektywy).

Projekt ustawy w art. 4 przewiduje jedynie, że w zakresie niezbędnym do wykonywania zadań Straż może korzystać z informacji o osobach, posiadanych przez Agencję Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencję Wywiadu, Służbę Kontrwywiadu Wojskowego, Służbę Wywiadu Wojskowego, Policję, Straż Graniczną i Żandarmerię Wojskową. Straż będzie mogła gromadzić i przetwarzać informacje mogące wpłynąć na realizację jej zadań. Przetwarzanie danych osobowych Straż będzie mogła prowadzić bez wiedzy i zgody osoby, której one będą dotyczyć, o ile służyć to będzie organizacji zadań Straży. Tak gromadzone i przechowywane dane mają być przechowywane przez okres niezbędny do wykonywania zadań przez Straż, a weryfikacja tych danych ma być dokonywana co 5 lat od dnia ich uzyskania. Ponadto dostęp Straży do danych przewidują niektóre przepisy projektu ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę o Straży Marszałkowskiej (np. art. 14 pkt 12, art. 22, art. 23 pkt 2, art. 24).

Zakres zadań Straży (w szczególności art. 2 pkt 1-3 projektu) pozwalają na zakwalifikowanie Straży jako organu prowadzącego działania w celu zapobiegania przestępczości (art. 1 ust. 1 dyrektywy). Oznacza to, że dyrektywa

będzie miała zastosowanie do gromadzenia i przetwarzania danych osobowych przez Straż. Sam przepis art. 4 projektu nie jest sprzeczny z postanowieniami dyrektywy, niemniej nie zapewnia pełnej i prawidłowej implementacji dyrektywy w zakresie jej zastosowania do projektowanej działalności Straży.

IV. Konkluzja

Poselski projekt ustawy o Straży Marszałkowskiej zawiera przepisy objęte zakresem regulacji prawa Unii Europejskiej.

Projekt, w zakresie swojej regulacji, nie zapewnia pełnej implementacji:

- dyrektywy Rady z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (91/533/EWG),
- dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy,
- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/680 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez właściwe organy do celów zapobiegania przestępczości, prowadzenia postępowań przygotowawczych, wykrywania i ścigania czynów zabronionych i wykonywania kar, w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchyłającej decyzję ramową Rady 2008/977/WSiSW.

Akceptował:
Dyrektor
Biura Analiz Sejmowych

Wojciech Arndt

Warszawa, 3 listopada 2017 r.

BAS-WAPM-2204/17

TRYB PILNY

Pan Marek Kuchciński
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia w sprawie stwierdzenia, czy komisyjny projekt ustawy o Straży
Marszałkowskiej (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Arkadiusz
Czartoryski) jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej
w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu**

Komisyjny projekt ustawy o Straży Marszałkowskiej określa zadania Straży Marszałkowskiej jako umundurowanej i uzbrojonej formacji wykonującej zadania z zakresu ochrony Sejmu i Senatu, podległej Marszałkowi Sejmu.

Straż Marszałkowska (dalej: Straż) będzie komórką organizacyjną Kancelarii Sejmu. Strażą kierować ma Komendant Straży Marszałkowskiej. Projekt określa organizację Straży, formy działania i zakres uprawnień Straży (w szczególności korzystanie z broni), służbę w Straży (np. kryteria, które musi spełniać funkcjonariusz, w szczególności posiadanie obywatelstwa polskiego), stopnie Straży, obowiązki i prawa funkcjonariuszy, uposażenie i inne świadczenia pieniężne funkcjonariuszy, odpowiedzialność dyscyplinarną funkcjonariuszy Straży.

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

Komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o Straży marszałkowskiej **nie jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu.**

Akceptował:
Dyrektor
Biura Analiz Sejmowych

Wojciech Arndt