

Warszawa, 11 czerwca 2018 r.

### Informacja nt. stanu prac legislacyjnych – kwestie zatrudnienia

Dotyczy:

- I. ustawa z dnia 7 czerwca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Senat RP))
- II. ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1076) – w zakresie zmiany Kodeksu pracy,
- III. projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679 (Numer z wykazu prac rady ministrów: UC100, Rada Ministrów)
- IV. ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o zmianie ustawy o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. poz. 1091)
- V. ustawa z dnia 12 kwietnia 2018 r. o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego (oczekuje na publikację w Dz. U.)

#### I. Ustawa z dnia 7 czerwca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw

1. Ustawa została przyjęta przez Sejm RP i skierowana do Senatu RP. Jeżeli Senat nie zgłosi uwag, ustawa zostanie przekazana do podpisu Prezydenta RP. Ustawa ma wejść w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.
2. Ustawa rozszerza prawo do zrzeszania w związkach zawodowych na **osoby wykonujące pracę zarobkową** – *należy przez to rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli:*
  - *nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz*
  - *ma takie interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione.*
3. Osobom wykonującym pracę zarobkową będą przysługiwały uprawnienia tożsame z tymi jakimi dysponują pracownicy, m.in.:
  - **szczególna ochrona** (art. 32 **u.z.z.**). Pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

- wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową (wskazanej uchwałą zarządu).

W przypadku naruszenia przez pracodawcę ww. warunków osobie wykonującej pracę zarobkową przysługuje, niezależnie od wielkości poniesionej szkody, rekompensata w wysokości równej **6-miesięcznemu wynagrodzeniu** przysługującemu tej osobie w ostatnim okresie zatrudnienia, a jeżeli wynagrodzenie tej osoby nie jest wypłacane w okresach miesięcznych – w wysokości równej 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim. Osoba ta może dochodzić odszkodowania lub zadośćuczynienia przenoszącego wysokość rekompensaty.

- **prawo do zwolnienia od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jej funkcji związkowej** (art. 30 ust. 3 u.z.z.) - osoba wykonująca pracę zarobkową ma prawo do zwolnienia, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Osoba ta zachowuje prawo do wynagrodzenia, chyba że przepisy szczególne stanowiąłyby inaczej.

4. **Liczebność zakładowej organizacji związkowej.** Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej **10 członków będących** (nowy art. 25<sup>1</sup> u.z.z.):

- 1) pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub
- 2) innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji.

5. **Informacja o liczbie członków i jej weryfikacja** (art. 25<sup>1</sup> ust. 2 – 8 u.z.z.)

- zakładowa organizacja związkowa **ma co 6 miesięcy** – według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym okresie, przedstawiać pracodawcy informację o liczbie członków.
- co istotne, jeżeli osoba wykonująca pracę zarobkową należy do więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy, przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w organizacji związkowej, osoba ta może być uwzględniona tylko jako członek jednej wskazanej przez siebie zakładowej organizacji związkowej.
- pracodawca lub działająca u niego organizacja związkowa będą mieli prawo zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez tę organizację informacji.
- Organizacja, wobec której zgłoszono zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego – sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy z wnioskiem o ustalenie liczby członków. W postępowaniu sądowym do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową jest upoważniony wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie liczby jej członków.

**6. Reprezentatywność zakładowej organizacji związkowej (art. 25<sup>3</sup> u.z.z.)**

Podwyższono progi reprezentatywności. Reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest zakładowa organizacja związkowa:

- 1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, zrzeszająca co najmniej 8% (wcześniej 7%) osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub
- 2) zrzeszająca co najmniej 15% (wcześniej 10%) osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy

**7. Uzgadnianie regulaminów i innych dokumentów dot. pracowników (art. 30 ust. 6 u.z.z.)**

Przewidziano, że w sytuacji gdy uzgodnienie dokumentów ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi byłoby niemożliwe, to powinno ono nastąpić przynajmniej z reprezentatywnymi zakładowymi organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co **najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy**.

**8. Obowiązki informacyjne pracodawcy (art. 28 u.z.z.)**

W ustawie określono zakres informacji, które w szczególności mogą stanowić przedmiot wniosku organizacji związkowej. Zaproponowany katalog nie ma charakteru enumeratywnego.

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
- 3) zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;
- 4) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań
- 5) mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
- 6) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub
- 7) podstawach zatrudnienia.

Pracodawca udziela zakładowej organizacji związkowej informacji w terminie **30 dni od dnia otrzymania wniosku**.

**II. Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1076)**

Ustawa weszła w życie z dniem 6 czerwca br. Ustawa dokonała również zmiany przepisów Kodeksu pracy w zakresie dwóch regulacji:

**1. Elastyczne godziny pracy**

W świetle nowego art. 142<sup>1</sup> k.p. następujący pracownicy:

- a) pracownik małżonek albo pracownik-rodzic dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej,

- b) pracownik-rodzic dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz. U. poz. 1860) - ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu,
- c) pracownik-rodzic:
  - dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz
  - dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 996 i 1000

będą mogli wnioskować do pracodawcy o wprowadzenie tzw. elastycznych godzin pracy. Dotyczy to:

- systemu przerywanego czasu pracy (art. 139 k.p.),
- tzw. ruchomego rozkładu czasu pracy (art. 140<sup>1</sup> k.p.),
- indywidualnego rozkładu czasu prac (art. 142 k.p.).

Zainteresowany pracownik może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznie. **Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.** Może odmówić uwzględnienia wniosku jeżeli jego uwzględnienie nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej.

## 2. Telepraca

Wprowadzono przepis dopuszczający wykonywanie pracy w formie telepracy także na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, niezależnie od zawarcia, porozumienia określającego warunki stosowania telepracy (art. 67<sup>6</sup> § 5 k.p.).

Ponadto w przypadku (art. 67<sup>6</sup> § 6 k.p.):

- a) pracownika-rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz. U. poz. 1860),
- b) pracownika-rodzica:
  - dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz
  - dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 996 i 1000

pracodawca uwzględnia wniosek takiego pracownika o wykonywanie pracy w formie telepracy, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy

wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej.

### III. Projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679 (Numer z wykazu prac rady ministrów: UC100)

Projekt ustawy przewiduje m.in. nowelizację Kodeksu pracy w zakresie przetwarzania danych osobowych kandydatów i pracowników (art. 4 projektu ustawy – wprowadzający nowe regulacje do Kodeksu pracy). Projekt został przyjęty w zeszłym tygodniu przez Komitet Stały Rady Ministrów. Przed Radą Ministrów ma być przedmiotem prac Komisji Legislacyjnej.

- dane, których pracodawca żąda od kandydata, pracownika - art. 22<sup>1</sup> k.p.,

Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;
- 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
- 4) **wykształcenie;**
- 5) **kwalfikacje zawodowe;**
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Pracodawca będzie żądał podania danych osobowych o wykształceniu, kwalifikacjach, przebieg dotychczasowego zatrudnienia, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

Pracodawca zażąda od pracownika podania dodatkowo danych osobowych obejmujących:

1. adres zamieszkania;
2. numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;
3. inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;
4. wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

- dodatkowe dane, które mogą być przetwarzane jeżeli osoba ubiegająca się o zatrudnienie lub pracownik wyrazi na to zgodę – 22<sup>1a</sup> k.p.,
- przetwarzanie danych „newralgicznych” o których mowa w art. 9 ust. 1 i art. 10 RODO oraz danych biometrycznych pracownika – 22<sup>1b</sup> k.p.,

Z projektu usunięto regulacje dot. monitoringu, które zostały wprowadzone ustawą o ochronie danych.

#### IV. Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o zmianie ustawy o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. poz. 1091)

**Ustawa weszła w życie z dniem 7 czerwca br. Ustawa:**

- wprowadza maksymalny okres oczekiwania na nabycie prawa do przystąpienia do dodatkowego programu emerytalnego - umowa zakładowa nie może przewidywać **dłuższego niż 3 lata stażu pracy** uprawniającego do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym,
- **rozszerza obowiązki informacyjne** pracodawców prowadzących pracownicze programy emerytalne względem uczestników programu, byłych pracowników oraz osób uprawnionych do otrzymania środków zgromadzonych przez uczestnika programu w przypadku jego śmierci w celu dostarczenia zindywidualizowanej informacji.  
Określa termin (na wniosek niezwłocznie), formę (na piśmie), postać (papierowa lub elektroniczna) i częstotliwość (nie częściej niż raz w roku) przekazywania tej informacji oraz dokładnie doprecyzowano, co powinna ona zawierać.
- zobowiązuje **zarządzających pracowniczymi** programami emerytalnymi do niezwłocznego przekazywania pracodawcom prowadzącym te programy, na ich wniosek, informacji dotyczących wartości środków zgromadzonych na rachunku pracownika (aktywnego uczestnika lub byłego pracownika).
- ustanawia **okres przejściowy** dla dostosowania umów zakładowych, zawartych dotychczas, które przewidują dłuższy niż 3 lata staż pracy u danego pracodawcy, pozwalający na udział w programie emerytalnym. Umowy zakładowe mają zostać dostosowane do dnia 31 grudnia 2018 r. Zmiana umów zakładowych nie wymaga wydania decyzji administracyjnej przez organ nadzoru. Pracodawca jest obowiązany zgłosić do organu nadzoru informację o zmianie w prowadzonym programie w terminie 30 dni od dnia jej dokonania.

#### V. Ustawa z dnia 12 kwietnia 2018 r. osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego

- 1) Ustawa została podpisana przez Prezydenta i oczekuje na publikację w Dzienniku Ustaw.
- 2) Ustawa określa zasady pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie oraz osób zatrudnionych na niektórych stanowiskach w podmiotach sektora finansowego.
- 3) Pracodawca, będący podmiotem sektora finansowego (wskazano 63 rodzaje podmiotów zaliczanych do tej kategorii) lub podmiotem któremu powierzono określone w ustawie czynności, **będzie mógł żądać od osoby** ubiegającej się o zatrudnienie lub już zatrudnionej oświadczenia czy była skazana prawomocnym wyrokiem sądu za wskazane w ustawie przestępstwa. W szczególności chodzi o przestępstwa istotne z punktu widzenia obrotu finansowego (m.in. przestępstwa przeciwko dokumentom, mieniu, ochronie informacji, wiarygodności dokumentów,



LEWIATAN

obrotowi gospodarczemu, obrotowi pieniędzmi i papierami wartościowymi oraz inne przestępstwa wymienione w przepisach karnych ustaw szczegółowych, dotyczących działalności wykonywanej przez podmioty sektora finansowego).

- 4) W celu udokumentowania informacji zawartych w oświadczeniu, podmiot sektora finansowego będzie mógł wymagać również od pracownika lub potencjalnego pracownika udokumentowania udzielonych informacji poprzez przedłożenie zaświadczenia o niekaralność z KRK, przy czym kosztami wydania tego zaświadczenia będzie obciążony pracodawca żądający zaświadczenia.
- 5) Nieudzielenie przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie stosownych informacji lub nieudokumentowanie informacji, a także udzielenie informacji potwierdzających skazanie prawomocnym wyrokiem za przestępstwo, mogą stanowić przyczynę niezatrudnienia tej osoby.