**[Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych]**

**Lista uwag URZĘDY CENTRALNE (GIP, UODO, GUS)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lp.** | **Zgłaszający uwagę** | **Jednostka redakcyjna** | **Uwagi** | **U – uwzględniona**  **N – nieuwzględniona**  **CU – częściowo uwzględniona**  **UN – uwaga niejasna** | **Stanowisko MRiPS** |
| **1** | GIP | art. 2 pkt 4 | proponujemy po wyrazie „zarobkową” uchylić wyrazy „z zakładów pracy” | **N – nieuwzględniona** | Pojęcie „pracodawca” i „zakład pracy” nie są tożsame, a istotą działania międzyzakładowej organizacji związkowej jest działanie w wielu zakładach pracy |
| **2** | GIP | art. 2 pkt 5 | Należałoby rozważyć zmianę definicji porozumienia zbiorowego w celu zapewnienia jej spójności z treścią art. 9 § 1 Kp, wymieniającego wśród źródeł prawa pracy oparte na ustawie porozumienia zbiorowe | **CU – częściowo uwzględniona** | Zmieniono definicję porozumień zbiorowych. Dokonano jednak dodatkowo rozszerzenia o porozumienia nie oparte na ustawie. |
| **3** | GIP | art. 3 ust. 2 | Proponujemy zrezygnować z wyrażenia „w celu” (użytego już w ust. 1), a zamiast niego posłużyć się sformułowaniem „układ zbiorowy pracy może określać sprawy ....” (tak jak w obecnym art. 240 § 2 Kp), przy czym specyfikacja przepisów prawa pracy regulujących zagadnienia mieszczące się w materii układowej w sposób bezwzględnie obowiązujący nadal w praktyce sprawia trudności | **N – nieuwzględniona** | Uznano, że nie jest konieczne przeformułowanie przepisu.  Problematyka rozumienia przepisów bezwzględnie obowiązujących nie jest przedmiotem regulacji niniejszej ustawy. |
| **4** | GIP | art. 5 ust. 7 pkt 4 | Wydaje się, że przepis ten powinien brzmieć: „4) porozumieniem pracodawców - jeśli rokowania dotyczą ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, który ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców niezrzeszonych w organizacjach pracodawców.” | **UN – uwaga niejasna** | Tak brzmi przepis. |
| **5** | GIP | np. 6 ust. 2 | W naszej ocenie przepis ten wymaga doprecyzowania zakresu, w jakim ma być stosowana ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w trakcie trwania rokowań nad układem (np. udział mediatora) | **U – uwzględniona** |  |
| **6** | GIP | art. 7 ust. 1 | W celu lepszego zapewnienia realizacji obowiązku, o którym mowa w tym przepisie, należałoby może wskazać termin na udzielenie przedstawicielom organizacji związkowych prowadzącym rokowania informacji o sytuacji ekonomicznej pracodawcy (np. w terminie nie później niż ... dni, chyba że strony postanowią inaczej), tym bardziej że nieprzekazanie tych informacji jest stypizowane w art. 33 pkt 5 jako czyn zabroniony (przestępstwo) | **U – uwzględniona** |  |
| **7** | GIP | art. 9 ust. 5 | Rozwiązanie przewidziane w tym przepisie różni się od obecnie obowiązujących regulacji, zgodnie z którymi jeśli postanowienia nowego układu zbiorowego są mniej korzystne dla pracowników, wówczas aby je wprowadzić niezbędne jest wypowiedzenie pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.  Nie mają wówczas zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiadania warunków takiej umowy lub aktu. Aktualnie obowiązujące przepisy w sposób wyraźny chronią więc pracowników przed nagłymi, nieprzewidzianymi i niekorzystnymi zmianami treści stosunku pracy oraz w sposób wyraźny wprowadzają obowiązek wypowiadania zatrudnionym warunków umów o pracę w każdej sytuacji, w której ich stosunek pracy miałby się zmienić na niekorzyść.  Natomiast projektowana regulacja przewiduje konieczność wypowiedzenia pracownikom warunków pracy i płacy wyłącznie w sytuacji, w której nowo  wprowadzone postanowienia układu zbiorowego pracy są dla nich mniej korzystne niż dotychczasowe postanowienia układowe. Czytając więc literalnie niniejszy przepis projektu ustawy, w przykładowej sytuacji zastąpienia obowiązującego u pracodawcy regulaminu wynagradzania układem zbiorowym pracy,  zawierającym postanowienia mniej korzystne niż dotychczasowe przepisy  regulaminu wynagradzania, żaden przepis w sposób tak wyraźny jak dotąd, nie  nakłada na pracodawcę obowiązku dokonania wypowiedzenia zmieniającego.  Również z uwagi na treść aktualnie obowiązujących przepisów, które niniejszą  problematykę regulują w sposób bezsporny, intencja ustawodawcy wymagać może doprecyzowania i wyraźnego wskazania zasad wprowadzania mniej korzystnych postanowień układów zbiorowych pracy również w sytuacjach,  w których postanowienia układu zbiorowego pracy zastępować będą  postanowienia innych aktów wewnątrzzakładowych niż układy zbiorowe pracy.  Istotne jest to zwłaszcza z punktu widzenia pracowników szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem, gdyż aktualnie obowiązujące przepisy w sposób wyraźne tę ochronę wyłączają. | **U – uwzględniona** |  |
| **8** | GIP | art. 9 ust. 7 | Nie jest jasny cel i relacja tego przepisu w odniesieniu do regulacji zawartej w art. 9 § 2 Kp; | **N – uwaga nieuwzględniona** | Projekt ustawy nie dotyczy regulaminów i statutów, i niezależnie od art. 9 § 2 Kp może wprowadzić dodatkową regulację ustalającą nieważność z mocy prawa. |
| **9** | GIP | art. 9 ust. 9 | Przepis ten budzi szereg wątpliwości odnośnie kwestii, jakie konkretnie „przepisy dotyczące przechowywania dokumentacji osobowej pracowników” mają mieć zastosowanie do przechowywania przez pracodawcę układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych | **U – uwzględniona** |  |
| **10** | GIP | art. 13 ust. 1 | Ze względu na to, że brak jest definicji „podmiotu objętego postanowieniami układu zbiorowego pracy” powstają wątpliwości co do zakresu podmiotowego tego pojęcia. Wskazanym byłoby wyraźne określenie czy możliwość wystąpienia z wnioskiem do sądu mają pracodawca/podmiot zatrudniający, organizacje związkowe zawierające układ, wszystkie organizacje związkowe działające w zakładzie pracy (np. pominięte w procesie rokowań), pracownicy (byli pracownicy) i inne osoby wykonujące pracę zarobkową, które są lub były objęte postanowieniami układu; wątpliwość dotyczy również art. 15 ust. 2 | **U – uwzględniona** |  |
| **11** | GIP | art. 13 ust. 7 | W zdaniu pierwszym proponujemy zastąpienie wyrazów: „do dnia ich wypowiedzenia” wyrazami „do upływu okresu wypowiedzenia”, natomiast w zdaniu drugim wystąpił błąd polegający na odesłaniu do art. 9 ust. 4 zdanie drugie, którego ten przepis nie zawiera | **U – uwzględniona** |  |
| **12** | GIP | art. 15 ust. 1 | Przewiduje, że jednym ze sposobów rozwiązania układu zbiorowego jest jego wypowiedzenie przez jedną ze stron; naszym zdaniem należy rozważyć zamieszczenie w nowej ustawie regulacji przewidującej długość okresu wypowiedzenia (art. 3 miesiące), chyba że strony w układzie postanowią inaczej (podobnie, jak w obecnie obowiązującym art. 2417 § 3 Kp). W praktyce może się bowiem zdarzyć, że jedna ze stron układu złoży oświadczenie o jego wypowiedzeniu, ale wobec braku regulacji ustawowej i odpowiedniego postanowienia w układzie, oświadczenie to okaże się bezskuteczne | **U – uwzględniona** |  |
| **13** | **UODO** | Rozdział 2  art. 17 (KEUZP) | Przedmiotowy projekt w rozdziale 2 zakłada stworzenie Krajowej Ewidencji  układów Zbiorowych Pracy (zwanej dalej: „KEUZP”), która będzie prowadzona w systemie teleinformatycznym przez ministra właściwego do spraw pracy. Celem KEUZP ma być ewidencjonowanie zakładowych układów zbiorowych pracy lub ponadzakładowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych do tych układów oraz porozumień zbiorowych i protokołów dodatkowych do tych porozumień, a także innych czynności dotyczących układów zbiorowych pracy (art. 17 projektu).Zgodnie z uzasadnieniem do projektu gromadzenie danych w KEUZP wymagać będzie utworzenia elektronicznej bazy danych, umożliwiającej szybkie analizowanie zawartych w niej treści. Informacje zawarte w bazie KEUZP mają uzyskać tym samym status informacji o charakterze publicznym, dostępnej dla każdej zainteresowanej osoby.  Nie kwestionując samych przyjętych przez projektodawcę założeń KEUZP należy zauważyć, że projektowane przepisy nie wskazują jakie dane osobowe i w jakim zakresie i w jaki sposób mają być przetwarzane w tworzonej ewidencji. Tymczasem stosowanie przepisów ogólnego rozporządzenia o ochronie danych i wynikających z nich gwarancji wymaga od projektodawcy tworzenia przepisów w sferze ochrony danych w sposób precyzyjny - wyczerpujący i przejrzysty, w szczególności z uwzględnieniem art. 6 ust. 3 rozporządzenia 2016/679[[1]](#footnote-1). Na gruncie zasady legalizmu, rzetelności i przejrzystości (art. 5 ust. 1 lit. a rozporządzenia 2016/679) a także zasady ograniczenia przechowywania (art. 5 ust. 1 lit. e rozporządzenia 2016/679) niezbędne jest więc uzupełnienie projektowanej regulacji o: 1) wskazanie katalogu danych osobowych przetwarzanych w KEUZP, 2) określenie skonkretyzowanych danych osobowych objętych - dla realizacji zakładanego przez projektodawcę celu regulacji - pełną jawnością i powszechną dostępnością, tj. z uwzględnieniem niezbędności dla ratio legis tej regulacji, 3) określenie okresu, po jakim dane osobowe będą usuwane z KEUZP.  Jednoznaczne określenie zakresu danych osobowych przetwarzanych w KEUZP pozwoli uniknąć ryzyk związanych z ujawnieniem nadmiarowych danych, co naruszałoby prawa osób, których dane dotyczą i zasady ograniczenia celu (art. 5 ust. 1 lit. b rozporządzenia 2016/679) oraz zasady minimalizacji danych (art. 5 ust. 1 lit. c rozporządzenia 2016/679).  Wzgląd na zasadę integralności i poufności (art. 5 ust. 1 lit. f rozporządzenia 2016/679) nakazuje natomiast by przepisy projektu zostały rozbudowane o rozwiązania gwarantujące ochronę danych osobowych przed niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem oraz przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem, za pomocą odpowiednich środków technicznych lub organizacyjnych. Brak takich rozwiązań powoduje szereg ryzyk w zakresie cyberbezpieczeństwa, a także może przyczynić się do utraty kontroli administratora nad procesem przetwarzania danych w KEUZP, za co jest on odpowiedzialny także z uwzględnieniem przepisów rozporządzenia 2016/679. Z tego powodu zasadne jest również aby - przy tworzeniu rozwiązań regulujących przetwarzanie danych osobowych w KEUZP - zastosowane były mechanizmy  uwzględniania ochrony danych w fazie projektowania (art. 25 ust. 1 [[2]](#footnote-2)) oraz domyślnej ochrona danych (art. 25 ust. 2 rozporządzenia 2016/679 [[3]](#footnote-3)).  Jednocześnie chciałbym zauważyć, że uwagi organu nadzorczego przedstawiane w toku prac legislacyjnych mają charakter eksperckich wskazówek dla projektodawcy, który podejmuje decyzję co do ostatecznego kształtu przyjmowanych przepisów i odpowiada za zapewnienie ich zgodności z przepisami o ochronie danych osobowych. Liczę jednak, że przyczynią się one do stworzenia prawa, które tę zgodność zapewni.  PRZYPISY:  Zgodnie z art. 6 ust. 3 rozporządzenia 2016/679 podstawa prawna może zawierać przepisy szczegółowe dostosowujące stosowanie przepisów niniejszego rozporządzenia, w tym: ogólne warunki zgodności z prawem przetwarzania przez administratora; rodzaj danych podlegających przetwarzaniu; osoby, których dane dotyczą; podmioty, którym można ujawnić dane osobowe; cele, w których można je ujawnić; ograniczenia celu; okresy przechowywania; oraz operacje i procedury przetwarzania, w tym środki zapewniające zgodność z prawem i rzetelność przetwarzania, w tym w innych szczególnych sytuacjach związanych z przetwarzaniem, o których mowa w rozdziale IX. Prawo Unii lub prawo państwa członkowskiego muszą służyć realizacji celu leżącego w interesie publicznym, oraz być proporcjonalne do wyznaczonego, prawnie uzasadnionego celu.  2 Zgodnie z art. 25 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 uwzględniając stan wiedzy technicznej, koszt wdrażania oraz charakter, zakres, kontekst i cele przetwarzania oraz ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych o różnym prawdopodobieństwie wystąpienia i wadze wynikające z przetwarzania, administrator - zarówno przy określaniu sposobów przetwarzania, jak i w czasie samego przetwarzania - wdraża odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, takie jak pseudonimizacja, zaprojektowane w celu skutecznej realizacji zasad ochrony danych, takich jak minimalizacja danych, oraz w celu nadania przetwarzaniu niezbędnych zabezpieczeń, tak by spełnić wymogi niniejszego rozporządzenia oraz chronić prawa osób, których dane dotyczą.  3 W art. 25 ust. 2 rozporządzenia 2016/679 określono, że administrator wdraża odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, aby domyślnie przetwarzane były wyłącznie te dane osobowe, które są niezbędne dla osiągnięcia każdego konkretnego celu przetwarzania. Obowiązek ten odnosi się do ilości zbieranych danych osobowych, zakresu ich przetwarzania, okresu ich przechowywania oraz ich dostępności. W szczególności środki te zapewniają, by domyślnie dane osobowe nie były udostępniane bez interwencji danej osoby nieokreślonej liczbie osób fizycznych.13 Art. 44a ust. 4 ustawy o zasadach zarządzania mieniem „Dane, o których mowa w ust. 3, wprowadza do Rejestru wynagrodzeń osoba uprawniona do reprezentacji spółki z udziałem Skarbu Państwa lub państwowej jednostki organizacyjnej”. | **N – nieuwzględniona** | Przepisy RODO dotyczą gromadzenia i przetwarzania danych osób fizycznych, a UZP takich danych nie zawierają |
| **14** | GIP | art. 18 ust. 4 | Nie jest dla nas jasne, co należy rozumieć pod pojęciem „porozumienie wielozakładowe” (definicja porozumienia zbiorowego, zawarta w art. 2 ust. 1 pkt 5, nie przewiduje takiej formuły porozumienia) | **U – uwzględniona** | . |
| **15** | GIP | art. 18 ust. 8 | Zgłaszamy wątpliwość – w kontekście regulacji zawartych w przepisach art. 3 ust. 5 oraz art. 9 ust.10 – czy strony mogą zastrzec, że układ nie będzie udostępniany, nawet w trybie przepisów ustawy o dostępie do informacji publicznej | **CU – częściowo uwzględniona** | Uwzględniając postulaty strony pracodawców pozostawiono możliwość ograniczenia zakresu udostępnianej treści układu zbiorowego pracy, jednak nie będzie jednak możliwe całkowite wyłączenie udostępnienia informacji w nim zawartych |
| **16** | GIP | art. 20 ust. 1 pkt 4 | Przepisy projektowanej ustawy przewidują możliwość wystąpienia wyłącznie z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy (por. art. 15 ust. 2 i art. 28 ust. 2). Z tego względu przepis ten powinien otrzymać brzmienie:  „4) wystąpienia z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy;” | **U – uwzględniona** |  |
| **17** | GIP | art. 32 | Nie jest dla nas jasna relacja tego przepisu do art. 9 § 2 i 3 Kp | **UN – uwaga niejasna** | Bez sprecyzowania wątpliwości, projektodawcy trudno jest ocenić jaki jest cel uwagi, co ew. należałoby przenalizować czy poprawić. |
| **18** | GIP | art. 33 | Reguły prawa karnego wymagają, aby czyn, za popełnienie którego grozi odpowiedzialność, był określony w ustawie w sposób precyzyjny, stąd w naszej ocenie przepis art. 33 wymaga skonkretyzowania wszystkich czynów, które mają być spenalizowane. Ponadto przepis ten w pkt 7 przewiduje odpowiedzialność za nierealizowanie obowiązków, o których mowa w art. 9 ust. 7, który to przepis nie nakłada żadnych obowiązków | **U – uwzględniona** |  |
| **19** | GIP | art. 35 pkt 1 lit. a | Brzmienie przepisu, przez zawarte w nim odwołania do innych przepisów, jest nieczytelne;   * projektowany w pkt 3 przepis art. 6720 § 6 Kp pomija kwestie porozumienia zawartego z pracownikiem, skutkiem czego nie wiadomo, w jaki sposób określane mają być zasady wykonywania pracy zdalnej w takim przypadku; * zmiany w Kodeksie pracy nie obejmują w ogóle art. 772 § 5 Kp w sytuacji, gdy powołuje on w swojej treści same pouchylane projektowaną ustawą przepisy działu jedenastego Kp; | **U – uwzględniona** |  |
| **20** | GIP | art. 41 ust. 1 | Przepis ten stanowi przepis przejściowy regulujący czas obowiązywania układów zbiorowych pracy zawartych na czas nieokreślony.  Aktualnie obowiązujący przepis art. 2415 § 1 Kp zakłada, że układ zbiorowy pracy może być zawarty zarówno na czas nieokreślony, jak i na czas określony.  Jednocześnie aktualnie obowiązujące przepisy nie regulują maksymalnego  okresu, na jaki można zawrzeć terminowy układ zbiorowy pracy. Zawarte w projekcie ustawy przepisy przejściowe nie regulują więc okresu obowiązywania układów zbiorowych pracy zawartych na czas określony przed wejściem w życie projektowanej ustawy. Brak precyzyjnego uregulowania niniejszej kwestii w przepisach przejściowych prowadzić może - w naszej ocenie - do powstania wątpliwości w zakresie okresu obowiązywania układów zbiorowych pracy zawartych na czas określony przed wejściem w życie ustawy, w szczególności tych, których okres obowiązywania wynosić będzie więcej niż 5, bądź 10 lat. Niniejszy przepis budzi wątpliwości zwłaszcza w kontekście treści art. 8 ust. 1 i 2 projektu ustawy, które przewidują maksymalny czas obowiązywania układów zbiorowych pracy na 5, bądź 10 lat. Z uwagi więc na treść art. 41 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 i 2 projektu ustawy sytuacja, w której terminowy układ zbiorowy pracy będzie miał obowiązywać pod rządami nowych przepisów dłużej niż 5 (albo 10) lat może budzić wątpliwości interpretacyjne. W związku z tym celowe jest uzupełnienie treści projektu ustawy o przepisy przejściowe regulujące okres obowiązywania układów zbiorowych pracy zawartych na czas określony przed wejściem w życie projektu ustawy. | **U – uwzględniona** |  |
| 21 | GIP | Uwaga dodatkowa (archiwizacja/ przechowywanie/  przekazywanie) | W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy konieczne jest ponadto zamieszczenie w projektowanej ustawie przepisów przejściowych, regulujących kwestię archiwizacji, przechowywania czy przekazywania dotychczas zarejestrowanych w okręgowych inspektoratach pracy zakładowych układów zbiorowych pracy. W naszej ocenie, przepisy projektowanej ustawy powinny rozstrzygać w szczególności następujące kwestie:   * zasady postępowania z dokumentacją układową przechowywaną w okręgowych inspektoratach pracy; * czy, a jeżeli tak, to który podmiot i w jakiej formie będzie powiadamiał dotychczasowy organ rejestrujący (właściwy okręgowy inspektorat pracy) o wejściu w życie kolejnego protokołu dodatkowego oraz zgłoszonej informacji (w tym dotyczącej statusu tego układu: obowiązujący, zawieszony, wypowiedziany/ rozwiązany, stosowany, nieobowiązujący wskutek odstąpienia przez pracodawcę od jego stosowania) do zarejestrowanego w tym okręgowym inspektoracie pracy zakładowego układu zbiorowego i treści tych dokumentów - celem zachowaniem kompletności dokumentacji dotyczącej zarejestrowanego układu; * w jaki sposób mają być procedowane (zakończone) sprawy dotyczące wniosków o rejestrację zakładowego układu zbiorowego pracy, protokołu dodatkowego do już obowiązującego układu, wpisu informacji do rejestru w oparciu o aktualnie obowiązujące przepisy, które nie zostaną ostatecznie załatwione do daty wejścia w życie ustawy (np. wniosek o rejestrację zakładowego układu zbiorowego pracy/protokołu dodatkowego złożony w grudniu 2024 r., powiadomienie o postanowieniach tego układu/protokołu dodatkowego niezgodnych z prawem wysłane do stron też jeszcze w grudniu 2024 r., a poprawiony układ/protokół dodatkowy ma zostać przekazany do OIP w następstwie tego powiadomienia w styczniu 2025 r., czyli już po wejściu w życie ustawy); * jakie mają być zasady postępowania ze sprawami przed sądami pracy toczącymi się w następstwie odwołania stron układu od odmowy rejestracji zakładowego układu zbiorowego pracy czy też protokołu dodatkowego, nierozstrzygniętymi prawomocnie do dnia wejścia w życie projektowanej ustawy? | **U - uwzględniona** | Doprecyzowano przepisy przejściowe |
| **22** | **GIP** | Uwagi porządkowe  i redakcyjne: | * art. 39 – ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników została uchwalona 13 marca 2003 r. a nie 13 maja 2003 r.; * błędne wskazanie w art. 42 ust. 2 art. 31 ust. 2 (artykuł 31 projektu ustawy nie jest podzielony na ustępy) – powinno być „art. 30 ust. 2” lub „art. 31” albo „art. 30 ust. 2, art. 31”; * błędne powtórzenie w art. 42 ust. 3 „art. 30 ust. 2, art. 30”; * art. 29 ust. 2 – powinno być „... przedstawicieli pracowników wyłonionych w trybie przyjętym ...”;  1. art. 35 pkt 3 – w zmienianym art. 6720 w § 6 powinien zostać wskazany nie § 4 a § 5 pkt 2- 8. | **U – uwzględniona** |  |
| **23** | **GIP** | Uwaga ogólna: | * wydaje się, że w celu uzyskania lepszej czytelności tekstu ustawy, po rozdziale I – Przepisy ogólne, powinny następować rozdziały poświęcone kolejnym rodzajom porozumień (czyli ponadzakładowym układom zbiorowym pracy, zakładowym układom zbiorowym pracy oraz porozumieniom zbiorowym) tak, aby rozdział poświęcony Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy następował jako rozdział V; | **N - nieuwzględniona** | Rozdziały I-III stanowią część wspólną zarówno dla UZP, jak i porozumień zbiorowych; pozostałe rozdziały odpowiadają kolejno ZUZP, PUZP i porozumieniom |
| **24** | **GIP** | Uwaga ogólna: | * w powyższym celu należałoby pominąć powtarzanie wyrazów „zakładowych układów zbiorowych pracy lub ponadzakładowych układów zbiorowych pracy” w kolejnych przepisach, wykorzystując w tym celu definicję układu zbiorowego pracy zawartą w art. 2 pkt 10 projektu ustawy (na wzór art. 238 § 2 pkt 1 Kp); jednocześnie - naszym zdaniem - w ww. definicji powinien zostać użyty spójnik „i” zamiast „lub”. | **U – uwzględniona** |  |
| 25 | **GUS** | Strona 6 OSR (punkt 4 tabela, wiersz Osoby pracujące (ogółem) kolumna Wielkość) | Proponujemy wykreślenie wskaźników z BAEL. Wskazaną grupą, na którą oddziałuje projekt są pracujący, tymczasem zaproponowane wskaźniki BAEL dotyczą szerszej populacji, na aktywnych zawodowo składają sie bowiem, oprócz pracujących, także osoby bezrobotne.  W przypadku utrzymania wskaźników informujemy, że od 4 kw. 2023 r. GUS zmienił podstawę uogólniania wyników BAEL na bilanse ludności rezydującej opracowywane na podstawie NSP 2021 (wcześniej podstawą bilansów były wyniki NSP 2011).  W związku z powyższym dane od 4 kwartału 2023 r. nie są w pełni porównywalne z okresami poprzednimi, za wyjątkiem danych przeliczonych (przeliczenia dot. danych od 1 kwartału 2019 r. do 3 kwartału 2023 r.).  Poniżej udostępniamy do wykorzystania najbardziej aktualne dane dot. 1 kw. 2024 r. uogólnione w oparciu o bilanse oparte o NSP2021.  W 1 kw. 2024 r. liczba osób aktywnych zawodowo wyniosła 17754 tys.  natomiast współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 58,5%.  Pod poniższym linkiem dostępne są również dane za okres od 1 kw. 2021 r.  https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/pracujacy-bezrobotni-i-bierni-zawodowo-wyniki-wstepne-bael-1-kwartal-2024-roku,12,60.html | **U – uwzględniona** |  |
| 26 | **GUS** | Strona 7 OSR tabela (wiersz Związki zawodowe, kolumna 2) | Prosimy o dopisanie po słowie "Polski" - informacji w nawiasie: (według stanu w dniu 30.06.2022 r.) | **U – uwzględniona** |  |
| 27 | **GUS** | Strona 8 OSR tabela (Pracodawcy…) | Ze względu na kwartalny charakter badania, BAEL pokazuje „uśrednioną” wartość w całym kwartale, a nie na koniec kwartału.  Jednocześnie informujemy że, od 4 kw. 2023 r. GUS zmienił podstawę uogólniania wyników BAEL na bilanse ludności rezydującej opracowywane na podstawie NSP 2021 (wcześniej podstawą bilansów były wyniki NSP 2011).  W związku z powyższym dane od 4 kwartału 2023 r. nie są w pełni porównywalne z okresami poprzednimi, za wyjątkiem danych przeliczonych (przeliczenia dot. danych od 1 kwartału 2019 r. do 3 kwartału 2023 r.).  Poniżej udostępniamy do wykorzystania aktualne dane dot. 1 kw. 2024 oraz 2 kw. 2022 r. uogólnione w oparciu o bilanse oparte o NSP2021:  W 1 kw. 2024 r. liczba pracodawców wynosiła 666 tys. a pracujących na własny rachunek 3188 tys. (łącznie z pracodawcami), natomiast w 2 kw. 2022 r. liczba pracodawców wynosiła 644 tys. a pracujących na własny rachunek 3252 tys. (łącznie z pracodawcami).  Dane za inne okresy (od 1 kw. 2021 r.) dostępne są w Biuletynie Statystycznym Nr 5/2024 (tabl. 16 Pracujący w  wieku 15-89 lat na podst.  BAEL)  Przekreślone dane w kolumnach 2 i 3 – podali zaktualizowane | **U – uwzględniona** |  |
| 28 | **GUS** | Strona 9 OSR tabela  Sądy powszechne | Podali dane za 2022 rok – 47 sądów okręgowych (było: za 2021 – 46 sądów okręgowych) | **U – uwzględniona** |  |

1. [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)
3. [↑](#footnote-ref-3)