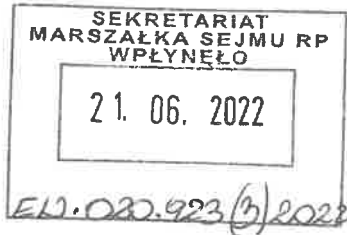




LEWIATAN

Do druku nr 2335

Warszawa, 21 czerwca 2022 r.
KL/237/116/RL/2022



Pani
Elżbieta Witek
Marszałek Sejmu RP

Szanowna Pani Marszałek,

w nawiązaniu do prowadzonych prac nad rządowym projektem ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk 2335), poniżej przekazuję w załączeniu stanowisko Konfederacji Lewiatan wraz z propozycjami poprawek.

Projekt ustawy ma na celu wprowadzenie do Kodeksu pracy dwóch istotnych regulacji: weryfikacji trzeźwości pracowników oraz pracy zdalnej.

Praca zdalna od dwóch lat jest stosowana powszechnie, a swoje źródła ma w praktyce poprzedzającej okres epidemii COVID-19 (tzw. home-office). Dla wielu podmiotów praca zdalna jest systemowym rozwiązaniem, ale w wielu sektorach będzie stanowiła korzyść pracownika przy nikłym zainteresowaniu pracodawcy tym rozwiązaniem. Optymistyczne założenia rządu co do wykorzystania pracy zdalnie w celu uelastycznienia form zatrudnienia, w tym wsparcia godzenia obowiązków rodzinnych z pracą czy aktywizacji zawodowej, mogą nie zostać spełnione. W obecnym brzmieniu projektu rozwiązania w zakresie pracy zdalnej postrzegane są przez pracodawców jako sformalizowane i generujące pewne ryzyka, potencjalnie zniechęcając część z nich do tej formy organizacji pracy. Do zagadnień wymagających dyskusji w trakcie prac parlamentarnych należą w szczególności: zasady rekompensaty kosztów ponoszonych przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej, kwestie bhp, zwiększenia wymiaru pracy zdalnej wykonywanej okazjonalnie czy terminu wejścia w życie nowych rozwiązań.

member of **BUSINESS EUROPE**



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. (+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@konfederacjalewiatan.pl
www.konfederacjalewiatan.pl

NIP 5262353400
KRS 000053779
Sąd Rejonowy dla
m.st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy KRS





LEWIATAN

Konieczność uregulowania kontroli trzeźwości odpowiada na postulaty środowiska pracodawców. W naszej ocenie projektowane rozwiązanie powinny jednak uwzględniać szersze przesłanki przeprowadzania kontroli. Obecne brzmienie zbyt restrykcyjnie ogranicza zakres działań pracodawców.

Szczegółowe uwagi wraz z kluczowymi zagadnieniami do wyjaśnienia prezentujemy w załączonym stanowisku.

Z poważaniem,

Maciej Witucki
Prezydent Konfederacji Lewiatan

zał. 1 Uwagi Konfederacji Lewiatan do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 2335)

Tłoczono z polecenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej



member of **BUSINESSEUROPE**



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. (+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@konfederacjalewiatan.pl
www.konfederacjalewiatan.pl

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



Uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 2335)

W trakcie dyskusji nad projektem ustawy, jego poszczególnych przepisów postulujemy o zwrócenie szczególnej uwagi na następujące kwestie:

1. Weryfikacja trzeźwości

- rozszerzenie przesłanek badania pracowników określonych w art. 22^{1c}. Obecnie zaproponowane przesłanki ograniczają weryfikację trzeźwości, uniemożliwiając często kontrolę. Powstaje wątpliwość czy kontrola będzie mogła mieć zastosowanie w przypadku pracowników wykonujących prace administracyjno-biurowe?
- brak możliwości przeprowadzenia przez pracodawcę kontroli w przypadku powziętego przez pracodawcę, przełożonego podejrzenia stawienia się do pracy lub jej wykonywania pod wpływem alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. Poza działaniami o charakterze prewencyjnym, wg. czasu i częstotliwości określonych w aktach wewnątrzzakładowych, pracodawca i pracownik będą mieli prawo wezwać uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

2. Praca zdalna

- po stronie pracodawców duże kontrowersje budzi kwestia zasad ustalania ryczałtu z tytułu rekompensaty kosztów ponoszonych przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej. Wciąż uważamy, iż najtrafniejszym rozwiązaniem byłoby pozostawienie kwestii zasad zwrotu kosztów pracy zdalnej do rozstrzygnięcia na poziomie zakładowym.
Niemniej odnosząc się do procedowanego projektu uważamy, iż kwestią najistotniejszą jest umożliwienie pracodawcom ustalenie jednej kwoty rekompensaty kosztów pracy zdalnej w stosunku do całej załogi bądź grupy pracowników wykonującej podobne prace. Obecny kształt projektowanych przepisów rodzi obawy, iż ustalenie kwoty ryczałtu powinno się odbywać w odniesieniu do sytuacji każdego z pracowników. Takie podejście wiązałoby się z nieproporcjonalnie wysokimi kosztami administracyjnej obsługi pracy zdalnej.
- zwiększenie wymiaru pracy zdalnej okazjonalnej z 24 do 36 dni w roku kalendarzowym. Praca okazjonalna jest skierowana do pracownika i ma na celu realizację jego potrzeb. Wpisuje się w promowany przez rząd aspekt godzenia życia zawodowego z rodzinnym, szczególnie w przypadku pracowników, których miejsce zamieszkania jest oddalone od miejsca pracy.
- odejście od „każdorazowego” obowiązku uzgadniania miejsca pracy zdalnej.
- doprecyzowanie przepisów w zakresie bhp, uwzględniając specyfikę sytuacji świadczenia pracy zdalnej w przypadku stanów nadzwyczajnych czy pracy okazjonalnej.

Wydłużenie terminu wejścia w życie nowych rozwiązań w zakresie pracy zdalnej.

Lp.	Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy	Propozycja zmiany przepisu wraz z uzasadnieniem
-----	--	---

Ar. 1 pkt 1) projektu ustawy - weryfikacja trzeźwości		
1.	<p>Art. 22(1c) § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.</p> <p>Art. 221e. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.</p>	<p>Proponuje się nadać następujące brzmienie przepisowi:</p> <p><i>„Art. 22(1c) § 1. Jeżeli jest to niezbędne do W celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób, <u>ochrony dobra lub mienia pracodawcy lub innych osób</u>, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.”</i></p> <p><i>Art. 221e. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do W celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób, <u>ochrony dobra lub mienia pracodawcy lub innych osób</u>, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.</i></p> <p>Uzasadnienie: Zmiana redakcji przepisu jest konieczna z uwagi na zbyt wąskie jego zawężenie do sytuacji, w której pracodawca nie może osiągnąć celu innymi metodami. Będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa w zakładzie pracy pracodawca stosuje szereg czynności o charakterze organizacyjnym i nadzorczym, aby to bezpieczeństwo zapewnić. Bez wątpienia jedną z metod jest nadzór nad pracownikami, ale z racji postulatu, aby kontrolą objąć nie tylko pracowników celu tego nie da się w pełni zrealizować. Stąd też nie wydaje się być zasadnym dodatkowe podkreślenie przesłanki niezbędności.</p> <p>Pozostawienie warunku niezbędności uniemożliwi kontrolę w przypadku szeregu grup pracowników, np. na stanowiskach administracyjno-biurowych. Podobnie ograniczenie kontroli do ochrony mienia wykluczy w wielu przypadkach możliwość prewencyjnej kontroli np. w przypadku pracowników mających dostęp do danych wrażliwych, danych osób trzecich.</p> <p>W wyroku Sądu Najwyższego z 9 lutego 2006 r. (II PK 160/05), stwierdza się, że przewidziana w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. "dbałość pracownika o dobro zakładu" to dbałość o zakład pracy rozumiany przedmiotowo jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy i wskazał w uzasadnieniu do powołanego wyroku, że obowiązek pracownika "dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę" jest określany powszechnie - w skrócie - jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy. Wydaje się, że ustawodawca nieprzypadkowo wyraźnie formułuje obowiązek pracownika dbałości o "dobro zakładu pracy" rozumianego przedmiotowo jako jednostka organizacyjna, będąca miejscem pracy, a tym samym wspólną wartością, "dobrem" nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników.</p> <p>Należy zatem podkreślić, że brak możliwości przeprowadzania kontroli w stosunku do pracowników, którzy co prawda nie uszkodzą mienia, ale narażą pracodawcę na utratę informacji czy naruszają jego opinię, markę wśród klientów może pozostawać w kolizji z dobrem nie tylko pracodawcy jako przedsiębiorstwa czy instytucji, ale także z dobrem innych pracowników, wspólnym dobrem pracowników.</p>
2.	<p>Art. 22(1c) § 10. Wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj</p>	<p>§ 10. Wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania, ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. <i>Jeżeli nie</i></p>

	<p>urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania, ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.</p>	<p><i>jest możliwe wprowadzenie wskazanych ustaleń w układzie zbiorowym lub w regulaminie pracy w terminie 30 dni od przedstawienia przez pracodawcę propozycji zakładowym organizacjom związkowym, ustalenia te pracodawca zawiera w odrębnym regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe.</i></p> <p>Uzasadnienie: Zmiana regulaminu pracy w przypadku gdy funkcjonuje kilka związków zawodowych i przedstawia one wspólne negatywne stanowisko będzie niemożliwa. W konsekwencji, pracodawcy którym nie uda się zmienić układu zbiorowego, regulaminu pracy, w praktyce nie będą mogli korzystać z tych przepisów pomimo wykonywania przez pracowników zadań np. w transporcie czy budownictwie.</p> <p>Dlatego proponuje się, aby dodać zdanie drugie, na wzór art. 3 ust. 4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.</p>
3.	<p>Art. 22(1d) § 3. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.</p>	<p><i>§ 3. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. W przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy, kontrola trzeźwości może zostać przeprowadzana przez pracodawcę. Do kontroli przeprowadzanej przez pracodawcę stosuje się odpowiednio przepisy art. 22^{1c}.</i></p> <p>Uzasadnienie: W przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy, należy przyznać pracodawcy, który wprowadził prewencyjną kontrolę trzeźwości, możliwość samodzielnej kontroli.</p>
<p>Art. 1 pkt 2) projektu ustawy - Praca zdalna</p>		

4.	<p>Art. 67(18). Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).</p>	<p>Proponuje się nadać przepisowi następujące brzmienie:</p> <p><i>Art. 67(18). Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i každorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).</i></p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Dodane w trakcie prac legislacyjnych sformułowanie „každorazowo” będzie w praktyce budziło wątpliwości i zwiększało formalności przy stosowaniu pracy zdalnej. Czy celem ustawodawcy jest, aby pracodawca za każdym razem musiał wyrazić zgodę na wykonywanie przez pracownika pracy zdalnej w konkretnym miejscu? Czy strony nie mogą uzgodnić dwóch miejsc wykonywania pracy, ale wybór miejsca będzie każdorazowo należał do pracownika?</p> <p>Zdaniem autorów poprawki „Propozycja dodania wyrazu „každorazowo” w celu uniknięcia swobody interpretacji przepisu przez pracownika”. Czy takiej gwarancji nie można byłoby uzyskać w ramach regulacji wewnętrznych, o ile pracodawcy by na niej zależało?</p>
----	--	---

5.	<p>Art. 67(19)§ 3 Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:</p> <p>1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub</p> <p>2) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej</p> <p>– jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.</p>	<p>Proponuje się nadanie ostatniemu zdaniu przepisu następującego brzmienia:</p> <p><i>- a pracownik nie złoży oświadczenia w postaci pisemnej bądź elektronicznej, iż nie posiada warunków lokalowych i technicznych, do wykonywania pracy zdalnej.</i></p> <p>Propozycja przepisu zobowiązująca pracownika do złożenia uprzedniego oświadczenia nie odpowiada charakterowi sytuacji, do których polecenie może mieć zastosowanie. Niezależnie przepis rodziłby szereg wątpliwości: czy oświadczenie ma być pobierane każdorazowo przed poleceniem pracy zdalnej w takiej sytuacji? Jak długo takie oświadczenie zachowuje aktualność? Czy pracownik może zmienić oświadczenie, jeśli tak czy powinien to uzasadnić?</p> <p>Biorąc pod uwagę, że polecenie pracy zdalnej przez pracodawcę miałyby mieć zastosowanie wyłącznie w wyjątkowych sytuacjach, które wymagają szybkiej reakcji i działania, celowym zarówno z perspektywy pracodawcy, jak i pracownika byłoby odwrócenie sytuacji – w sytuacji, w której pracownik zgłosi pracodawcy (a więc, np. swojemu przełożonemu), że nie posiada warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej. Takie ukształtowanie procesu umożliwiłoby pracodawcy sprawne reagowanie na ew. sytuacje kryzysowe i zagrożenie bezpieczeństwa pracowników. W ramach trwającej pandemii widoczne było, jak istotną kwestią jest reagowanie na pojawiające się zmiany oraz apele rządowe, np. znane z bardzo niebezpiecznego szczytu fali zachorowań apele rządowe o umożliwienie przez pracodawców pracy zdalnej. W przypadku proponowanego kierunku zmiany regulacji pracownik będzie miał w pełni zapewnioną możliwość reakcji na wydane przez pracodawcę polecenie pracy zdalnej.</p>
----	--	--

<p>6.</p>	<p>Art.67(19) § 6. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 1421 § 1 pkt 2 i 3, pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej, 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 w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.</p>	<p>Proponuje się nadać następujące brzmienie § 6:</p> <p><i>Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 1421 § 1 pkt 2 i 3, pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika sposób jej wykonywania przez pracownika czy umiejętności pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika. W każdym czasie pracodawca może wydać polecenie zaprzestania wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy ze względu na okoliczności, o których mowa w zdaniu pierwszym. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania przez pracownika polecenie pracodawcy.</i></p> <p><i>Uzasadnienie:</i></p> <p>Przepis wzbudza szereg kontrowersji ze względu na szeroki zakres zastosowania jak i wątpliwości odnośnie jego wpływu na organizację pracy w małych i dużych firmach.</p> <p>Niezależnie przepis wymaga doprecyzowania w zakresie przesłanek odmowy przez pracodawcę uwzględnienia wniosku pracownika. Odmowa może być związana nie tylko z organizacją pracy, rodzajem wykonywanych zadań. Odmowa może być również związana z umiejętnościami pracownika, podejściem pracownika do prac, które stwarza większe ryzyka w kontekście wykonywania pracy w formule zdalnej.</p> <p>Ponadto już w trakcie wykonywania pracy w formule zdalnej może okazać się, że pracownik nie gwarantuje odpowiedniego zaangażowania, efektywności, taka formuła współpracy nie okazała się skuteczna. W takim przypadku pracodawca powinien mieć prawo odwołania pracownika.</p>
-----------	--	--

7.	<p>Art. 67(20) § 3. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu porozumienia przez pracodawcę nie dojdzie do zawarcia porozumienia zgodnie z § 1 albo 2, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.</p> <p>§ 7. § 7. Do polecenia, o którym mowa w art. 67(19) § 3, oraz porozumienia, o którym mowa w § 5 zdanie drugie, stosuje się odpowiednio § 6 pkt 2–8.</p>	<p>Propozycja zmiany:</p> <p><i>§ 3. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do zawarcia porozumienia, zgodnie z § 1 i 2, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.</i></p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Propozycja doprecyzowania w tym zakresie jest istotna z perspektywy dużego pracodawcy, u którego działa np. kilkanaście organizacji związkowych. W takiej sytuacji może nie być możliwości, aby praktycznie zastosować zaproponowany w projekcie rozwiązanie .</p> <p>Powyższa propozycja zmiany jest wzorowana na rozwiązaniach znanych już w przepisach:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) art. 3 ust. 4 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników : <i>Jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia zgodnie z ust. 1 i 3, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe.</i> b) art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych : <i>[...] organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.</i> <p>§ 7. Do polecenia oraz porozumienia zawartego z pracownikiem, w przypadku, o którym mowa w § 5, stosuje się odpowiednio § 6 pkt 2–4 oraz 87.</p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Polecenie pracy w formie zdalnej ma dotyczyć wyjątkowych okoliczności. Ze względu na charakter tych zdarzeń to należy ograniczyć zakres obowiązków pracodawcy co ma szczególne znaczenie w odniesieniu do mikro i małych pracodawców.</p>
----	--	--

8.	<p>67(20) § 6. W porozumieniu, o którym mowa w § 1 i 2, oraz regulaminie, o którym mowa w § 3 i 4, określa się w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną; 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 6724 § 1 pkt 2 lub 3; 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 6724 § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w art. 6724 § 4; 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną; 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną; 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; 7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych; 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych. 	<p>Proponuje się przeformułować punkt dotyczący kosztów, uwzględniając fakt, iż pracodawca powinien mieć prawo odejścia od konieczności rozliczania kosztów w odniesieniu do poszczególnych pracowników. Ryczałt oznacza całkowitą sumę przeznaczoną na określone wydatki, bez podziału na poszczególne pozycje. Pojawiają się wątpliwości, iż ryczałt nie oznacza, bez odpowiedniego doprecyzowania, że pracodawca może przyjąć pewne sumy w stosunku do grupy lub grup pracowników bez weryfikacji kosztów ponoszonych przez poszczególnych pracowników.</p> <p>Porozumienie, o którym mowa w § 1 i 2, oraz regulamin, o którym mowa w § 3 i 4, określa w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) grupę lub grupy pracowników, które mogą być objęte pracą zdalną; 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67(24) § 1 pkt 2 lub 3; 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67(24) § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w art. 67(24) § 4, <u>uwzględniając możliwość ustalenia ryczałtu w postaci określonej kwoty pieniężnej przysługującej grupie lub grupom pracowników,</u> 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną; 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną; 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; 7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych; 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.
----	--	--

9.	<p>Art. 67(22) § 2. Pracodawca nie może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy przez pracownika, o którym mowa w art. 67(19) § 6 i 7, chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.</p>	<p>Proponuje się usunięcie § 2, mając na uwadze proponowaną powyżej zmianę art. Art.67(19) § 6. Przepis w obecnym brzmieniu nie uwzględnia sytuacji, że pracownik nie gwarantuje odpowiedniego zaangażowania, efektywności, a taka formuła współpracy okazała się nieefektywna. W takim przypadku pracodawca powinien mieć prawo odwołania pracownika.</p>
10.	<p>Art. 67(24) § 4. Obowiązek pokrycia kosztów, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3, albo wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa w § 3, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.</p> <p>§ 5. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych.</p>	<p>Proponuje dodać się § 6 w brzmieniu: <i>Wysokość ryczałtu może zostać ustalona w stosunku do grupy lub grup pracowników. Przy ustalaniu ryczałtu, o którym mowa w zdaniu pierwszym, uwzględnia się zwykłe, przeciętne koszty ponoszone przez pracowników.</i></p> <p>Uzasadnienie: Kwestia rekompensaty kosztów ponoszonych przez pracowników w związku ze świadczeniem pracy zdanej wciąż budzi wiele wątpliwości. Zarówno w zakresie Zmiana przepisu ma na celu przyznanie pracodawcom prawo do odejścia od pokrywania kosztów w odniesieniu do indywidualnego pracownika.</p> <p>Niezależnie, w świetle § 5 powstaje pytanie w jaki sposób pracodawca ma ustalać „przewidywane” koszt pracownika. Czy zbierać w tym zakresie od pracowników oświadczenia?</p>
11.	<p>art. 67(31)§ 3 W przypadku wykonywania przez pracownika pracy zdalnej przepisu art. 237(3) § 2(2) nie stosuje się.</p>	<p>Proponujemy usunięcie tego przepisu. Niezrozumiałe jest wyłączenie przepisu, który stosowany jest powszechnie, a który jest korzystny zarówno dla pracownika jak i pracodawcy.</p> <p>Niezrozumiałe jest wyłączenie art. 237³ § 2(2), który umożliwia nieprzeprowadzanie szkolenia okresowego pracownika w przypadku pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym – niezależnie czy praca świadczona będzie zdalnie czy w lokalizacji pracodawcy, stanowisko pracownika się nie zmienia. Takie ukształtowanie zasad</p>

		<p>pracy zdalnej oznaczałoby znaczące różnicowanie pracowników, którzy wykonują pracę na takim samym stanowisku administracyjno-biurowym.</p>
--	--	---

12.	Art. 67(33) § 8. Pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii.	<p>Postulujemy przywrócenie brzmienia art. 67(31) § 8 z pierwotnie konsultowanej wersji projektu ustawy:</p> <p><i>Za właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii, odpowiada pracownik.</i></p> <p>Obecne brzmienie tego przepisu wskazuje, iż odpowiedzialność za organizację miejsca pracy spoczywa jednak na pracodawcy. W takiej sytuacji dopuszczanie pracy zdalnej wiąże się ze zbyt dużym ryzykiem po stronie pracodawców. W przypadku służb utrzymano pierwotne brzmienie proponowanego art. 67(31) Kodeksu pracy, co jest jak najbardziej uzasadnione i powinno mieć zastosowanie również do pracodawców</p>
-----	--	---

13.	<p>Art. 67(33). § 1. Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.</p> <p>§ 2. Do pracy zdalnej, o której mowa w § 1, nie stosuje się przepisów art. 67(19)–67(24) oraz art. 6731 § 3.</p> <p>§ 3. Kontrola wykonywania pracy zdalnej, o której mowa w § 1, kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrola przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, odbywa się na zasadach ustalonych z pracownikiem.”;</p>	<p>Propozycja zmiany przepisu:</p> <p><i>Art. 67(33). § 1. Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, <u>za zgodą pracodawcy</u>, w wymiarze nieprzekraczającym <u>36 dni w roku kalendarzowym</u>.</i></p> <p><i>§ 2. Do pracy zdalnej, o której mowa w § 1, nie stosuje się przepisów art. 67(19)–67(24) oraz art. 67(31) § 3, 5 oraz 6, a także art. 226.</i></p> <p>Praca okazjonalna jest skierowana do pracownika i ma na celu realizację jego potrzeb. Wpisuje się w promowany przez rząd aspekt godzenia życia zawodowego z rodzinnym, szczególnie w przypadku pracowników, których miejsce zamieszkania jest oddalone od miejsca pracy.</p> <p>Ponadto proponuje się wskazanie, że do okazjonalnej pracy zdalnej nie będzie stosowało się projektowanego art. 67(31) § 5-6 Kodeksu pracy (dotyczy oceny ryzyka zawodowego w czasie wykonywania pracy zdalnej) i art. 226 Kodeksu pracy (dotyczącego informowania o ryzyku zawodowym).</p> <p>Okazjonalna praca zdalna – jak wskazuje jej nazwa i cel stosowania - powinna podlegać mniejszym wymogom formalnym, co uzasadnia przyjęcie ww. zmian.</p>
14.	<p>Art. 20. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.</p>	<p>Proponuje się nadać następujące brzmienie przepisowi art. 20:</p> <p><i>Art. 20. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 1 pkt 2, art. 3 pkt 1, art. 4 pkt 1, art. 5 pkt 1, art. 6, art. 7, art. 8, art. 9, art. 10 pkt 1), art. 12, art. 13 pkt 1), oraz art. 16, które wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania stanu epidemii albo stanu zagrożenia epidemicznego na całym obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.</i></p> <p>oraz jednocześnie usunąć art. 14 ustawy: <i>Art. 14. W ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 2095, z późn. zm.))uchyla się art. 3. art. 17 i 18 nadać następujące brzmienie:</i></p> <p><i>Art. 17. 1. Warunki stosowania telepracy określone w porozumieniu lub regulaminie, o których mowa w art. 676 § 1–4 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu dotychczasowym, mogą być stosowane nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie art. 1 pkt 2–3 niniejszej ustawy.</i></p> <p><i>2. Wykonywanie pracy w formie telepracy na podstawie wniosku pracownika, o którym mowa w art. 676 § 5–7 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu dotychczasowym, jest dopuszczalne nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie art. 1 pkt 2–3 niniejszej ustawy.</i></p> <p><i>Art. 18. 1. Z dniem wejścia w życie art. 1 pkt 2–3 niniejszej ustawy dotychczasowe umowy zawarte na podstawie art. 60a ust. 1 i art. 60aa ust. 1 ustawy zmienianej w art. 7, stają się umowami na utworzenie stanowiska pracy zdalnej w rozumieniu art. 6718 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.</i></p> <p><i>2. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego z powodu odmowy wyrażenia zgody na zmianę warunków wykonywania pracy w formie telepracy w rozumieniu art. 675 ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu, na pracę zdalną w rozumieniu art. 6718 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą przed upływem okresu odpowiednio 12 lub 18 miesięcy, o którym mowa w art. 60a ust. 4</i></p>

ustawy zmienianej w art. 7, starosta kieruje innego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy zdalnej w rozumieniu art. 6718 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

3. W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy zdalnej w rozumieniu art. 6718 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą pracodawca lub przedsiębiorca zwraca grant w kwocie określonej w art. 60a ust. 6 pkt 1 ustawy, o której mowa w art. 7. W przypadku braku możliwości skierowania odpowiedniego bezrobotnego przez urząd pracy na zwolnione stanowisko pracy zdalnej w rozumieniu art. 6718 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą pracodawca lub przedsiębiorca nie zwraca grantu za okres zatrudniania skierowanego bezrobotnego.

Uzasadnienie:

Proponuje się wydłużenie okresu na wejście w życie rozwiązań dotyczących pracy wykonywanej w formie zdalnej. Okres 14 dni jest zbyt krótki na dostosowanie się pracodawców do nowych wymogów, opracowania nowych dokumentów, procedur, regulaminów czy ustalenia ryczałtu, zabezpieczenia finansowania nowych rozwiązań. Tym bardziej, iż pracodawcy swoje plany opierali na brzmieniu art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 2095, z późn. zm.), zgodnie z którym szczególne rozwiązania w zakresie pracy zdalnej obowiązują w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu.

Trudno zgodzić się z uzasadnieniem do projektu, iż *projektowana ustawa weszła w życie po upływie 14 dni od dnia jej ogłoszenia. W zakresie pracy zdalnej oznacza to, iż projektowane przepisy zastąpią w dniu wejścia w życie ustawy obowiązujące przepisy ustawy z dnia 2 marca 2020 r. W konsekwencji pracodawca, z uwagi na m.in. stan zagrożenia epidemicznego, nadal będzie mógł wydawać pracownikom polecenia pracy zdalnej, ale już na innej podstawie prawnej, tj. na podstawie projektowanego art. 67(19) § 3 pkt 1 K.p. Zmiana sytuacji prawnej dla pracodawców i pracowników w zakresie pracy zdalnej, po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia projektowanej ustawy, nie powinna być dotkliwa przede wszystkim z uwagi na fakt, że tak jak w obowiązującym stanie prawnym, praca zdalna będzie rozwiązaniem fakultatywnym.*

Otóż Kodeks pracy wprowadza istotne zmiany również w procedurze polecenia pracy zdalnej Pracodawcy powinni wcześniej odebrać od każdego pracownika oświadczenia z zakresu bhp, ustalić rozliczenie kosztów pracy zdalnej. Jeżeli pracodawcy nie zdążą zawrzeć porozumienia, regulaminu ws. pracy zdalnej (a nie mogą tego zrobić bo konsultacje ze związkami mają trwać 30 dni) muszą wraz z poleceniem ustalić m.in. zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną, kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

Wciąż pojawiają się zasadnicze wątpliwości odnośnie ustalania ryczałtu jako rekompensaty kosztów poniesionych przy pracy zdalnej. Pytanie czy pracodawca nie powinien przed poleceniem pracy zdalnej mieć już opracowanej oceny ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną uwzględnia się w szczególności wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy.

		<p>Taka zmiana funkcjonowania pracy zdalnej wymaga przyznania pracodawcom dłuższego okresu na jej wdrożenie. Tym bardziej, iż okres wakacyjny będzie obfitował w zmiany regulacji, w sierpniu br. ma wejść w życie kolejna unijna nowelizacja kodeksu pracy.</p>
--	--	--

KL/237/116/RL/2022