

Warszawa, 12 grudnia 2022 r.
KL/508/253/RL/2022

Pan

prof. Tomasz Grodzki
Marszałek Senatu RP

Pan

Jan Filip Libicki
Przewodniczący Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej
Senat RP

*Szanowny Panie Marszałku,
Szanowny Panie Przewodniczący,*

w nawiązaniu do prowadzonych prac nad ustawą z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 877), uprzejmie przekazuję stanowisko Konfederacji Lewiatan.

Uprzejma prośba o przekazanie stanowiska do wiadomości członków Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej.

Z poważaniem



Maciej Witucki
Prezydent Konfederacji Lewiatan

zał. 1 Stanowisko Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 877)

Uwagi Konfederacji Lewiatan ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 877)

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?
 - wymagają wyjaśnienia pojawiające się pośród pracodawców wątpliwości czy pracodawca będzie mógł przeprowadzić kontrolę trzeźwości ad-hoc, przy zaistnieniu uzasadnionego podejrzenia. Ustawa określa działania o charakterze prewencyjnym, wg. czasu i częstotliwości określonej w aktach wewnętrznych zakładowych.

2. Praca zdalna
 - 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.
 - wydłużenie terminu wejścia w życie nowych rozwiązań w zakresie pracy zdalnej z 2 do 3 miesięcy.

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</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, ochrony dobra lub mienia pracodawcy lub innych osób, 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, ochrony dobra lub mienia pracodawcy lub innych osób, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.</i></p>

	<p>kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.</p>	<p>Uzasadnienie: Zmiana redakcji przepisu jest konieczna z uwagi na zbytne 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 wątplenia 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 uszkadzają mienia, ale narażają 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 współpracowników.</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 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>§ 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. <u>Jeżeli nie 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.</u></p> <p>Uzasadnienie: Zmiana regulaminu pracy w przypadku gdy funkcjonuje kilka związków zawodowych i przedstawią 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. <u>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}.</u></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(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 <u>jej wykonywania przez pracownika czy umiejętności pracownika</u>. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika. <u>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.</u></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>
----	--	---

5.	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.	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.
6.	art. 67(31)§ 3 W przypadku wykonywania przez pracownika pracy zdalnej przepisu art. 237(3) § 2(2) nie stosuje się.	Proponujemy usunięcie tego przepisu. Niezrozumiałe jest wyłączenie przepisu, który stosowany jest powszechnie, a który jest korzystny zarówno dla pracownika jak i pracodawcy. Niezrozumiałe jest wyłączenie art. 237 ³ § 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 zmieni. Takie ukształtowanie zasad

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

7.	<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, za zgodą pracodawcy, w wymiarze nieprzekraczającym 36 dni w roku kalendarzowym.</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>
8.	<p>Art. 21. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni w przypadku regulacji weryfikacji trzeźwości oraz 2 miesięcy dla pracy zdalnej.</p>	<p>Proponuje się wydłużyć na wejście w życie pracy zdalnej z 2 do 3 miesięcy i nadać następujące brzmienie przepisowi art. 21:</p> <p><i>Art. 21. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 1 pkt 2, art. 3 pkt 1 i 3, art. 4 pkt 1 i 3, art. 5 pkt 1, art. 6, art. 7, art. 8, art. 9, art. 10 pkt 1, art. 12, art. 13 pkt 1 i 2, art. 15, art. 18 oraz art. 19, które wchodzi w życie po upływie trzech miesięcy od dnia ogłoszenia.</i></p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Taka zasadnicza zmiana funkcjonowania pracy zdalnej wymaga przyznania pracodawcom dłuższego okresu na jej wdrożenie, szczególnie w przypadku zakładów pracy, w których działają związki zawodowe.</p>