

Warszawa, 27 lutego 2023 r.
KL/92/38/RL/2023

Pan
prof. Tomasz Grodzki
Marszałek Senatu RP

Pan
Krzysztof Kwiatkowski
Przewodniczący Komisji Ustawodawczej
Senat RP

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

*Szanowny Panie Marszałku,
Szanowni Panowie Przewodniczący,*

w nawiązaniu do prowadzonych prac nad uchwaloną przez Sejm Rzeczypospolitej w dniu 8 lutego 2023 r. ustawą o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 919), uprzejmie przekazuję uwagi Konfederacji Lewiatan.

Projekt ustawy to bardzo obszerna nowelizacja prawa pracy. W przypadku niektórych propozycji, wydaje się, iż zbyt dosłownie starano się oddać brzmienie przepisów dyrektyw, bez uwzględnienia specyfiki krajowych rozwiązań.

Kluczową kwestią jest zagwarantowanie pracodawcom odpowiedniego okresu na przygotowanie się do stosowania nowych instytucji prawa pracy. Okres ten powinien wynosić co najmniej 4-miesiące. Wynika to z faktu konieczności zmiany procedur, opracowania stosownej dokumentacji czy dostosowania systemów płacowych do nowych zasad rozliczania uprawnień rodzicielskich.

Wymagają omówienia, doprecyzowania w szczególności następujące kwestie:

- informacji o warunkach zatrudnienia (art. 29§3 Kodeksu pracy. Tytułem przykładu, co oznacza obowiązek wskazania pracownikowi „obowiązującego pracownika dobowego i tygodniowego wymiaru czasu pracy” czy „w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy”. Obowiązek podania dobowego i tygodniowego wymiaru czasu pracy będzie szczególnie

member of 

trudny w przypadku systemu czasu pracy przewidującego różne dni i godziny pracy w poszczególnych tygodniach czy w transporcie drogowym. W transporcie drogowym jedynie pewna część przewozów realizowanych w ramach wykonywania zleceń nadawców (przewóz towarowy) lub wykonywania usług komunikacyjnych (przewóz pasażerski) odbywa się na tzw. liniach, gdzie trasa oraz godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy są ustalone odpowiednio ze stałym zleceniodawcą lub poprzez rozkład jazdy. A i tak ostatecznie, mają miejsce nieprzewidziane zdarzenia takie jak zatory drogowe, wypadki drogowe, incydentalnie wprowadzane objazdy, brak miejsc parkingowych lub opóźnienia w załadunku lub rozładunku, z przyczyn niezależnych od przewoźnika, leżących po stronie jego klienta,

- zaliczania okresu szkoleń pracowników do czasu pracy kiedy odbywają się one poza godzinami pracy. Obecnie proponowana redakcja art. 94¹³ Kodeksu pracy budzi wątpliwości w kontekście okresowego potwierdzania przez pracowników kwalifikacji zawodowych w określonych zawodach, co wynika z powszechnie obowiązujących przepisów. W sytuacji kiedy rola pracodawcy nie jest jednoznacznie rozstrzygnięta, a może on w dobrej wierze wspierać pracowników, np. pokrywając koszt szkoleń.
- przekazywania dodatkowej informacji o warunkach zatrudnienia w przypadku wykonywania za granicą, delegowania w przypadku pracowników mobilnych. Dotyczy to w szczególności pracowników międzynarodowego transportu drogowego, których praca charakteryzuje się zmiennością wykonywanych zadań już w trakcie wykonywania podróży (art. 29¹ § 2 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy oraz art. 25c ustawy o delegowaniu pracowników).

Zwracamy uwagę, iż niektóre z uchwalonych przez Sejm przepisów ww. ustawy, nie uwzględniają specyfiki pracy w sektorze transportu drogowego oraz obowiązków pracodawców związanych z prawem unijnym i krajowym, dotyczącym tego sektora. Nieuwzględnienie w nowelizacji Kodeksu pracy, charakteru zadań służbowych kierowców oraz obowiązków pracodawców wynikających z odrębnych przepisów, rodzi szereg negatywnych skutków wśród których dla przykładu wymienić można:

- brak pewności co do obowiązującego prawa i związane z tym ryzyka,
- niezawinioną odpowiedzialność karną i administracyjną pracodawców zatrudniających kierowców wykonujących przewozy drogowe,
- kolejne bariery regulacyjne w transporcie drogowym.

Z poważaniem



Maciej Witucki
Prezydent Konfederacji Lewiatan

zał. 1 Uwagi Konfederacji Lewiatan do ustawy z dnia 8 lutego 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 919)

Uwagi Konfederacji Lewiatan

do ustawy z dnia 8 lutego 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 919)

Uwagi do art. 1 zmiana ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy

<p>1.</p>	<p>Art. 25 § 2². Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:</p> <p>1) 1 miesiąc – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;</p> <p>2) 2 miesiące – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.</p> <p>§ 2³ Strony mogą wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2(2), nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.”,</p>	<p>Opowiadamy się za wykreśleniem proponowanego przepisu.</p> <p>Wynika to ze specyfiki polskich rozwiązań. W Polsce umowa na okres próbny stanowi odrębny rodzaj umowy terminowej. Nie jest zatem elementem umowy na czas określony. Jak wskazano w roboczym opracowaniu dot. stosowania dyrektywy 2019/1152 <i>Służby Komisji odpowiedziały, że art. 8 ust. 2 ograniczyłby okres próbny w ramach indywidualnego stosunku pracy w ramach indywidualnego stosunku pracy do rozsądnej długości.</i></p> <p>Tym samym nie spełniamy warunku określonego w art. 8 ust. 1, iż <i>W przypadku gdy stosunek pracy jest uzależniony od okresu próbnego ...</i>”, okres próbny nie jest elementem umowy na czas określony.</p> <p>Ponadto posłużenie się konstrukcją „zamiaru” wywoła w praktyce szereg wątpliwości odnośnie stosowania tego przepisu. Co w przypadku zawierania kilku, kolejno po sobie umów na czas określony?</p>
-----------	--	---

<p>2.</p>	<p>„Art. 26¹. § 1. Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. § 2. Przepisu § 1 nie stosuje się: 1) w przypadku określonym w art. 1011 § 1; 2) jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej.”;</p>	<p>Proponuje się nadać następujące brzmienie art. 26¹:</p> <p>§ 1 Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia wykonywania pracy innym niż stosunek pracy.</p> <p>§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się:</p> <p>1) w przypadku określonym w art. 101¹ § 1</p> <p>2) jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej oraz</p> <p>3) <u>w przypadku, gdy jest to uzasadnione obiektywnymi przyczynami, takimi jak ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, w tym poprzez ograniczenia czasu pracy lub ma na celu ochronę tajemnicy przedsiębiorstwa lub zapobiegnięcie konfliktowi interesów.</u></p> <p><i>Uzasadnienie:</i></p> <p>Proponuje się dostosowanie przepisu do warunków określonych w dyrektywie 2019/1152. Pkt 29 preambuły „Pracodawca nie powinien zakazywać pracownikowi podejmowania zatrudnienia u innych pracodawców poza rozkładem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą, ani niekorzystnie traktować pracownika z tego powodu. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość określenia warunków stosowania ograniczeń w łączeniu stanowisk, które należy rozumieć jako ograniczenia możliwości pracy na rzecz innych pracodawców wynikające z przyczyn</p>
-----------	---	--

		<p>obiektywnych, takich jak ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, w tym poprzez ograniczenia czasu pracy, ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, rzetelności służby cywilnej lub unikania konfliktów interesów.”</p> <p>Powszechnie obowiązujące przepisy ograniczają czas prowadzenia pojazdu w transporcie drogowym czy czas pracy kierowców. Przestrzeganie czasu pracy przez kierowców ma istotne znaczenie dla bezpieczeństwa transportu oraz zdrowia i bezpieczeństwa osób w nim uczestniczących, a także dla innych uczestników ruchu drogowego. Normy czasu pracy zostały wprowadzone aby nie dopuszczać do nadmiernego zmęczenia kierowców wskutek długiego prowadzenia pojazdu, szczególnie w nocy.</p> <p>Zmiana przepisu ma znaczenie dla instytucji finansowych i ochrony interesów samej instytucji jak i klientów. Podpisanie zakazu konkurencji zawsze bowiem wymaga zgody pracownika.</p>
3.	<p>Zmieniona informacja dla pracownika o warunkach zatrudnienia (zmiana art. 29§ 3 k.p.)</p> <p>Przekazywana pracownikowi:</p> <ul style="list-style-type: none"> – nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy – przekazywana pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej 	

<p>art. 29 „§ 3. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej:</p> <p>1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:</p> <ul style="list-style-type: none">a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracyb) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy <p>c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy</p> <p>d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku</p> <p>e) zasadach dotyczących pracy w godzinach</p>	<p>b) wykreślić ten punkt. W przypadku określonych rozkładów czy systemów czasu pracy pracodawca nie ma możliwości jednorazowego wskazania obowiązującego pracownika dobowego i tygodniowego wymiaru czasu pracy. Pracodawca wskazuje w umowie o pracę wymiar pracy (etat), dobową i tygodniową normę czasu pracy, ustala na okres rozliczeniowy wymiar czasu pracy czyli liczbę godzin do przepracowania (np. 168). W systemie równoważnym, przy możliwości planowania pracy przez 6 dni w tygodniu zmniejszając liczbę dni pracy w pozostałych tygodniach okresu rozliczeniowego czy w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, taka informacja do sporządzenia „z góry” jest niemożliwa. Jest ona również zbędna ponieważ w takich przypadkach pracownik otrzymuje swój rozkład czasu pracy być obejmujący co najmniej 1 miesiąc.</p>
--	---

	<p>nadliczbowych i rekompensaty za nią,</p> <p>f) zasadach dotyczących pracy zmianowej</p> <p>g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – <i>zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy</i></p> <p>h) innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,</p>	<p>lit. f) Proponuje nadać się brzmienie „o stosowaniu pracy zmianowej”</p> <p>lit. g) wymaga wyjaśnienia o jakich zasadach jest mowa w tym punkcie?</p> <p>lit h) proponuje nadać się brzmienie: h) <i>innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia.</i> W zaproponowanym brzmieniu pracodawca miałby informować o wynagrodzeniu oraz o innych świadczeniach pieniężnych i rzeczowych. Tak szerokie ujęcie obowiązku informacyjnego budzi szereg wątpliwości. Dyrektywa 2019/1152 wymaga jedynie przekazanie informacji nt. wynagrodzenia, w tym <i>początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, wszelkie inne mające zastosowanie elementy składowe wskazane oddzielnie oraz częstotliwość i sposób wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony.</i></p>
--	--	--

4.	<p>Art. 29 § 3 pkt 2) nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.</p>	<p>Usunąć.</p> <p>Z uwagi na obecny stan prawny jedyną instytucją zabezpieczenia społecznego w Polsce jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zatem przepis ten wydaje się być niecelowy. Pracownicze Plany Kapitałowe, które wskazano w uzasadnieniu, nie są instytucją zabezpieczenia społecznego.</p>
5.	<p>w art. 291:</p> <p>„§ 2. Przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granicami kraju na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie pracodawca przekazuje pracownikowi niezależnie od informacji, o których mowa w art. 29 § 3, informacje w postaci papierowej lub elektronicznej o:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) państwie lub państwach, w których praca lub zadanie służbowe poza granicami kraju mają być wykonywane; 2) przewidywanym czasie trwania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju; 3) walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju; 4) świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju, jeżeli takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy lub wynika to z umowy o pracę; 	<p>Wnioskujemy:</p> <p>o wskazanie w nowelizowanych przepisach kodeksu pracy, iż wobec kierowcy wykonującego zadania służbowe w międzynarodowych przewozach drogowych nie stosuje się obowiązku informacyjnego wskazanego art. 29¹ § 2 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy. Kwestie te powinny być przedmiotem ewentualnej regulacji w ustawie z dnia 76 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców.</p> <p>Wynika to z faktu wysoce mobilnego charakteru pracy kierowców, co nota bene znalazło odzwierciedlenie w unijnym prawie, np. w przepisie art. 1 pkt 8 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. ustanawiającej przepisy szczególnie w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczącej delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego oraz zmieniającej dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania przepisów oraz rozporządzenie (UE) nr 1-024/2012, który w sposób odmienny od określonego w dyrektywie 96/71,/W E odnosi się do łącznego czasu delegowania kierowców. Zgodnie z tym przepisem delegowanie uznaje się za zakończone, gdy kierowca opuszcza przyjmujące państwo członkowskie, wykonując międzynarodowy przewóz rzeczy lub osób. Ten okres delegowania nie kumuluje się z poprzednimi okresami delegowania w kontekście takich międzynarodowych przewozów wykonywanych przez tego samego kierowcę lub innego kierowcę, którego on zastępuje. Należy także wskazać, iż dominującym w międzynarodowym transporcie drogowym systemem organizacji pracy kierowców jest system nazywany potocznie „2 na 1”, Polega on na tym, że po</p>

	<p>5) zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju;</p> <p>6) warunkach powrotu pracownika do kraju – w przypadku zapewnienia takiego powrotu.</p>	<p>dwóch tygodniach pracy zagranicą, kierowca wraca do Polski i podbiera tygodniowy odpoczynek. To także wskazuje - w naszej ocenie - na wątpliwość, czy ww. przepis Kodeksu pracy dotyczy transportu drogowego. Niemniej kwestie te powinny być jednoznacznie uregulowane tak, aby zminimalizować ryzyko regulacyjne i możliwość rozbieżnych orzeczeń w postępowaniu sądowym i administracyjnym. Rozbieżności w orzecznictwie skutkować mogą bowiem niezawinioną przez transportowego pracodawcę odpowiedzialnością karną.</p>
<p>6.</p>	<p>Art. 29³. § 1. Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy może raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Do okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 231, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.</p>	<p>Dodać nowy § 4. Prawo do złożenia wniosku, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi raz w ciągu 12 kolejnych miesięcy. Pracodawca udziela pracownikowi, w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedzi na wniosek wraz z jej uzasadnieniem, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, najpóźniej w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku.</p>
<p>7.</p>	<p>Art. 94¹³ W przypadku zobowiązania pracodawcy do przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku, jeśli zobowiązanie to wynika z układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu ustalanego w</p>	<p>Przepis wymaga doprecyzowania. Obecne jego brzmienia budzi wątpliwości na tle szeregu regulacji poszczególnych grup zawodowych. Tytułem przykładu. Przedsiębiorca lub inny podmiot wykonujący przewóz drogowy może zatrudnić kierowcę, jeżeli osoba ta ukończyła szkolenie okresowe. Przedsiębiorca lub inny</p>

<p>porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników, albo gdy obowiązek przeprowadzenia takich szkoleń wynika z przepisów prawa lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego po godzinach pracy pracownika wlicza się do jego czasu pracy.”;</p>	<p>podmiot wykonujący przewóz drogowy jest obowiązany do kierowania kierowców na szkolenia okresowe. Przedsiębiorca lub inny podmiot wykonujący przewóz drogowy może pokryć koszty szkoleń okresowych kierowcy (art. 39l ust. 1 pkt 1) lit a) oraz ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym).</p> <p>Kierowca obowiązany jest co pięć lat, począwszy od dnia uzyskania świadectwa kwalifikacji zawodowej poświadczającego uzyskanie kwalifikacji, ukończyć szkolenie okresowe odpowiednio do pojazdu, którym wykonuje przewóz drogowy .Szkolenie ma wymiar 35 godzin.</p> <p>Czy opisany przypadek oznacza zobowiązanie pracodawcy do przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy? W naszej ocenie nie spełnia, ponieważ pracodawca nie jest zobowiązany do przeprowadzenia, do zapewnienia pracownikowi szkolenia a jedynie do skierowania. W sytuacji kiedy takie szkolenia miałyby być przeprowadzane w godzinach pracy, zostać w całości wliczane do czasu pracy, a za ich okres przysługiwałoby wynagrodzenie, wywoływałoby to kolosalne skutki dla branży transportowej.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p>Art. 94 (13) W przypadku zobowiązania pracodawcy do przeprowadzenia szkoleń pracowników, <u>w tym pokrycia kosztów szkoleń</u>, niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku, jeśli zobowiązanie to wynika z układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu ustalanego w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników, albo gdy obowiązek przeprowadzenia takich szkoleń wynika z przepisów prawa lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego po godzinach pracy pracownika wlicza się do jego czasu pracy.”;</p>
--	---

8.	w art. 178 § 2 Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.	<p>Usunąć.</p> <p>Proponuje się utrzymanie dotychczasowego wieku dziecka, tj. 4 lat. Liczba rodziców opiekujących się dziećmi w wieku do 8 lat jest bardzo duża a pracodawcy nie mają jednocześnie możliwości weryfikacji, iż z uprawnienia tego korzysta tylko jeden rodzi. Wzrost liczby pracowników odmawiających wykonywania obowiązków w ramach warunków określonych w art. 178 k.p. może doprowadzić do paraliżu działania niektórych pracodawców.</p>
9.	Art. 173 ³ . Do pracownika, o którym mowa w art. 173 ¹ § 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 177 § 1, 11, 4 i 41, art. 186 ⁴ i art. 188 ¹ .”;	<p>Odpowiednie stosowanie przepisów dotyczących szczególnej ochrony do pracowników korzystających z urlopu opiekuńczego budzą wątpliwość.</p> <p>Powstaje pytanie od którego dnia pracownik, który złożył wniosek o urlop opiekuńczy będzie objęty szczególną ochroną. Zgodnie z art. 173³ § 4 urlopu udziela się na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Przepis nie wskazuje od kiedy rozpoczyna się ochrona.</p>
10.	<p>Wnioski o elastyczną organizację pracy (dodanie art. 188¹ k.p.)</p> <p>„Art. 188¹. § 1. Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.</p> <p>§ 2. Za elastyczną organizację pracy, o której mowa w § 1, uważa się telepracę, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 1401 lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.</p>	<p>Proponuje się zmodyfikować brzmienie § 4 i § 6</p> <p>§ 4. Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> – konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, – organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika,

<p>§ 3. We wniosku wskazuje się:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka; 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy; 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy; 4) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać. <p>§ 4. Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.</p> <p>§ 5. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.</p> <p>§ 6. Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy, o której mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca po</p>	<ul style="list-style-type: none"> – <i>sposób wykonywania pracy przez pracownika, umiejętności pracownika,</i> – <i>środki i możliwości organizacyjne pracodawcy.</i> <p>§ 6. Pracownik, o którym mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w § 4, informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku.”;</p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Proponuje się wydłużyć termin na udzielenie odpowiedzi pracownikowi do 14 dni. 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. Należy mieć na uwadze, iż pracodawca w przypadku takiego wniosku będzie zobowiązany do pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej.</p>
--	---

	<p>rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w § 4, informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.</p> <p>§ 7. Złożenie przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.</p> <p>§ 8. Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się powodem innym, niż wskazany w § 7.”;</p>	
<p>11.</p>	<p>Art. 30. 1. Do pracownika – rodzica dziecka, który przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części zgodnie z art. 179(1) lub art. 182(4) ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1 dotyczące urlopu rodzicielskiego w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Pracodawca niezwłocznie zwraca pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostaje zachowany.</p> <p>2. Jeżeli pracownik nie złoży ponownie wniosku, o którym mowa w ust. 1, korzysta z urlopu zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem</p>	<p>Przepis budzi wątpliwości. Nie jest jasne czemu ma służyć tak złożona konstrukcja, wymagająca od pracodawców dodatkowych działań, w sytuacji kiedy pracownicy mogą nie być taki rozwiązaniem</p> <p>Co w sytuacji kiedy pracownik złoży wniosek przed dniem wejścia w życie ustawy, a urlop rodzicielski rozpocznie np. następnego dnia po wejściu ustawy?</p>

wejścia w życie niniejszej ustawy.	
Uwaga do art. 41 projektu ustawy	
<p>Art. 41. Ustawa wchodzi w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.</p>	<p>Proponujemy nadać następujące brzmienie:</p> <p>Art. 41. Ustawa wchodzi w życie po upływie 4 miesięcy od dnia ogłoszenia.</p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Wynika to z faktu konieczności zmiany procedur, opracowania stosownej dokumentacji czy dostosowania systemów płacowych do nowych zasad rozliczania uprawnień rodzicielskich. Jednocześnie pracodawcy w najbliższym czasie muszą wdrożyć zmiany Kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej czy weryfikacji trzeźwości.</p>

KL/92/38/RL/2023