



SENAT
RZECZYPOSPOLITEJ
POLSKIEJ

X kadencja

Zapis stenograficzny

ze wspólnego posiedzenia
Komisji Ustawodawczej (285.)
oraz Komisji Rodziny,
Polityki Senioralnej i Społecznej (135.)

13 grudnia 2022 r.

Porządek obrad:

1. Rozpatrzenie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk senacki nr 877, druki sejmowe nr 2335, 2618 i 2618-A).

(Początek posiedzenia o godzinie 11 minut 34)

(Posiedzeniu przewodniczy przewodniczący Komisji Ustawodawczej Krzysztof Kwiatkowski)

**PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI**

Szanowni Państwo!

Wspólnie z panem przewodniczącym Libickim otwieramy posiedzenie Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej oraz Komisji Ustawodawczej.

W porządku posiedzenia mamy rozpatrzenie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, zawartej w druku senackim nr 877.

Przypominam, że jest to inicjatywa rządowa.

A w tym momencie wspólnie z panem przewodniczącym przywitamy gości.

Witam pana ministra, sekretarza stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej. Jest z nami pan minister Stanisław Szwed. Panu ministrowi towarzyszą: dyrektor Departamentu Prawa Pracy, pan Marcin Stanecki, z tego samego departamentu pani Justyna Mitrowska. Z Ministerstwa Zdrowia jest z nami dyrektor Departamentu Zdrowia Publicznego, pan Dariusz Poznański, któremu towarzyszy z tegoż samego departamentu pani Maria Tyszko-Zaluska. Z Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji jest dyrektor Departamentu Porządku Publicznego, pan Mariusz Cichomski, któremu towarzyszy radca w tymże departamencie, pani Joanna Kędzierska.

Komendę Główną Straży Granicznej reprezentuje dyrektor Biura Prawnego w tejże komendzie, pan płk Marcin Własnowolski, a Komendę Główną Policji reprezentuje dyrektor Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej, kom. Judyta Propokowicz. Witamy panią komisarz.

Mamy jeszcze kolejnych przedstawicieli Komendy Głównej Policji w osobach pana Wiesława Żelaźnickiego, pani Agnieszki Zagajewskiej-Statkiewicz, pani Kamili Chojdak. Dalej mamy przedstawicieli kolejnej jednostki mundurowej, Komendy Głównej Państwowej Straży Pożarnej, którą reprezentuje naczelnik wydziału w Biurze Kadr, młodszy brygadier, pan Maciej Przędziecki. Część z państwa, których witam, jest z nami zdalnie. Z tejże komendy są pan Damian Witczak i pani Marlena Janda. Ze Służby Ochrony Państwa jest z nami zastępca dyrektora zarządu, pani Wioletta Krasucka.

Z Państwowej Inspekcji Pracy witam panią wicedyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli, panią Izabelę Wagę. Także z Głównego Inspektoratu Pracy witam panią Halinę Tulwin. Ze Związku Przedsiębiorców i Pracodawców witam eksperta w Departamencie Prawa i Legislacji, pana Szymona Witkowskiego. Z Konfederacji „Lewiatan” – „Lewiatanowi” dziękuję za pisemną opinię, bardzo ciekawie przygotowaną, którą oczywiście wszyscy senatorowie otrzymali – jest dzisiaj jest z nami ekspert, pan Robert Lisicki. Pracodawców RP reprezentuje pan mecenas Marcin Wojewódka. Szczególnie mu dziękuję, bo on w wielu sprawach wspiera nasze komisje. Także z Pracodawców RP jest pani ekspert do spraw prawa pracy, pani Katarzyna Siemienkiewicz. Są także z nami zdalnie ze Związku Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce prezes Marcin Czugan, z tego samego podmiotu pani Marta Swat. Z Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych jest z nami dyrektor Wydziału Prawno-Interwencyjnego, pan Paweł Śmigiel-ski, i również z Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych pani mecenas Magdalena Kossakowska. Witam oczywiście także naszych współpracowników, a w szczególności

legislatora z Kancelarii Senatu. Jest z nami pan mecenas Maciej Telec. Witam pana mecenas.

Jeżeli kogoś nie przywitałem, to oczywiście chętnie to uzupełnię, gdy takowa informacja do mnie dotrze.

A teraz zgodnie z procedurą chciałbym zapytać: czy na sali są osoby wykonujące zawodową działalność lobbingsową? Nie widzę zgłoszeń.

W takim razie przystępujemy już do pracy.

W związku z tym, że jest to projekt rządowy, zakładam, że zaszczyt przedstawienia projektu przypadnie panu ministrowi albo jego współpracownikom.

Bardzo proszę.

**SEKRETARZ STANU
W MINISTERSTWIE RODZINY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ
STANISŁAW SZWED**

Panowie Przewodniczący! Szanowni Państwo!

Przedstawiam projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Generalnie projekt dotyczy 2 kwestii: możliwości wykonywania pracy w formie pracy zdalnej oraz możliwości przeprowadzenia przez pracodawców samodzielnej kontroli trzeźwości pracowników i kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

Kluczem do powstania tych rozwiązań oczywiście były doświadczenia związane z czasem pandemii, kiedy to wprowadziliśmy w specustawie formę pracy zdalnej. Wcześniej nie mieliśmy takiej regulacji. Regulacja w kodeksie pracy dotyczyła telepracy. Stąd też te rozwiązania, które w tej chwili chcemy wprowadzić na stałe. A drugie rozwiązanie, będące odpowiedzią na w szczególności apel pracodawców, prowadzi do tego, aby umożliwić im możliwość przeprowadzenia kontroli na obecność alkoholu.

Od razu chcę też przekazać informację, że na posiedzeniach zespołów Rady Dialogu Społecznego te tematy były wielokrotnie poruszane przez partnerów społecznych, stąd szukaliśmy takich rozwiązań, które byłyby kompromisem zarówno dla strony pracodawców, jak i dla strony związków zawodowych, aby te rozwiązania były optymalne. I myślę, że te rozwiązania, które przyjął Sejm, są takimi, które są dobrze

przyjmowane. Tu przypomnę, że w Sejmie ta ustawa została przyjęta praktycznie jednogłośnie. Liczymy na to, że Wysoki Senat podobnie odniesie się do tego rozwiązania.

Jeśli chodzi o konkretne rozwiązania, to wygląda to tak. Jeśli chodzi o pracę zdalną, to oczywiście wprowadziliśmy definicję pracy zdalnej, która może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgadniana z pracodawcą, czyli na zasadzie porozumienia. I to jest, myślę, główne przesłanie dotyczące pracy zdalnej. Chodzi o zawarcie porozumienia. To porozumienie może być zawierane z pracownikiem już w momencie podejmowania pracy, czyli w umowie o pracę, także przy okazji zmiany warunków bądź to w regulaminie pracy uzgodnionym ze związkami zawodowymi, bądź to z przedstawicielami pracowników. Czyli to porozumienie jest niejako kluczowe, jeśli chodzi o kwestie powierzenia pracy zdalnej. Generalnie w tym porozumieniu będą zawarte też inne rozwiązania, dotyczące m.in. ewentualnych kosztów, które pracodawca będzie musiał ponieść w uzgodnieniu z pracownikiem, może to być oczywiście także praca hybrydowa, czyli część pracy zdalnej w miejscu zamieszkania, a część pracy w miejscu pracy. Ta kwestia jest też do uzgodnienia w ramach porozumienia między pracodawcą i pracownikiem. W porozumieniu muszą być zawarte również kwestie warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy.

Jeśli chodzi o wyjątki od tej ustawy, to mamy 2 rodzaje. Jeden wyjątek po stronie pracodawców, mianowicie w sytuacjach kryzysowych, takich jak np. COVID czy innych, pracodawca będzie mógł polecić pracę zdalną pracownikowi i pracownik nie będzie mógł odmówić. Drugi wyjątek dotyczy pracowników. W tym zakresie pracownik też... Tu mamy takie kategorie: zarówno kobiety w ciąży, jak i matki wychowujące dzieci do czwartego roku życia, także ojcowie, również opiekunowie osób niepełnosprawnych. Generalnie ich wnioski powinny być przez pracodawcę uwzględnione, chyba że okoliczności po stronie pracodawcy uniemożliwiają powierzenie takiej pracy. Wtedy pracodawca będzie musiał uzasadnić, dlaczego w tych przypadkach nie chce zgodzić się na pracę zdalną. Są też uregulowania dotyczące kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wprowadziliśmy też rozwiązanie dotyczące pracy okazjonalnej. Przyjęliśmy rozwiązanie, które też było pewnym kompromisem pomiędzy stroną pracodawców i pracowników. Wpisaliśmy w ustawie okres pracy okazjonalnej w wymiarze 24 dni w roku kalendarzowym. Strona pracodawców występowała o 36 dni w roku, strona związkowa – o 12 dni. Przyjęliśmy tu okres 24 dni w roku kalendarzowym. Przypomnę, że w tym przypadku, w przypadku pracy zdalnej okazjonalnej nie będą stosowane niektóre przepisy dotyczące pracy zdalnej, np. zapewnienia materiałów i narzędzi pracy, ale też ta praca okazjonalna możliwa jest tylko na wniosek pracownika. To są generalnie zmiany dotyczące wykonywania pracy zdalnej.

Jeśli chodzi o kontrolę trzeźwości, w tym zakresie ujęliśmy również pragmatyki służb mundurowych, dlatego też są z nami przedstawiciele tych służb. Wprowadziliśmy przede wszystkim określenie przesłanek do prowadzenia przez pracodawcę takiej kontroli, którymi będą ochrona życia i zdrowia pracowników lub innych osób, ochrona mienia, a także określenie zasad, na jakich pracodawca będzie mógł przeprowadzać kontrole. Kolejna sprawa to nałożenie na pracodawcę obowiązku niedopuszczania pracownika do pracy w przypadku, gdy w jego organizmie zostanie stwierdzona obecność alkoholu wskazująca na stan nietrzeźwości lub stan po użyciu alkoholu, lub obecność środków działających podobnie do alkoholu. Dalej: uregulowanie procedury przeprowadzenia przez policję badania w celu ustalenia obecności alkoholu, wprowadzenie możliwości odpowiedniego zastosowania przedstawionych rozwiązań dla pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, czyli obejmujemy szeroką grupę, praktycznie wszystkich, którzy są zatrudnieni, również tych, którzy są zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych.

Jeśli chodzi o termin wejścia w życie tej ustawy, to w przypadku kwestii badania trzeźwości wprowadzamy 14-dniowy termin wejścia w życie, można powiedzieć, natychmiastowy, zaś w przypadku kwestii związanych z pracą zdalną, to po zmianach, po dyskusji na posiedzeniach komisji ze strony pracodawców padł wniosek, żeby wydłużyć ten okres, i wydłużyliśmy ten okres do 2 miesięcy.

To tyle, Panowie Przewodniczący, jeśli chodzi o przedstawienie projektu ustawy.

PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

Dziękuję bardzo.

Ja oczywiście później, jeśli przedstawiciele różnych instytucji rządowych będą chcieli zabrać głos, to to umożliwię, ale w tym momencie jeszcze poproszę o opinię Biura Legislacyjnego.

GŁÓWNY LEGISLATOR
W BIURZE LEGISLACYJNYM
W KANCELARII SENATU
MACIEJ TELEC

Dziękuję bardzo.

Szanowni Państwo!

Ja pozwolę sobie zwrócić uwagę na kilka kwestii, które być może warto w ustawie doprecyzować.

Pierwsza uwaga dotyczy art. 22^{tc} kodeksu pracy. To jest przepis ogólny, który określa zasady prowadzenia kontroli trzeźwości pracowników. Tam jest mowa o tym, że taka kontrola może być prowadzona, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników. Naszym zdaniem zastosowanie tej koniunkcji jest błędne, ponieważ ochrona zdrowia mieści się w pojęciu ochrony życia. Tak więc należy zastosować alternatywę łączną, czyli mówić o zapewnieniu ochrony...

PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

Panie Mecenasie, sekundę, zaraz umożliwię dalej.

Ja jeszcze będę później, po zabraniu głosu przez przedstawiciela Biura Legislacyjnego, prosił czy pana ministra, czy któregoś ze współpracowników, bo my pewno wspólnie z panem przewodniczącym będziemy chcieli ulec pokusie zgłoszenia poprawek zaproponowanych przez Biuro Legislacyjne... Chyba że państwo będziecie mieli jakieś argumenty, które w sposób szczególny będziecie chcieli po uwagach Biura Legislacyjnego przedstawić.

Pan mecenas kontynuuje.

GŁÓWNY LEGISLATOR
W BIURZE LEGISLACYJNYM
W KANCELARII SENATU
MACIEJ TELEC

Dziękuję bardzo.

Z kontekstu tego przepisu wynika, że chodzi raczej o ochronę życia lub zdrowia. Podobna uwaga dotyczy art. 22^{1e}, który reguluje kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

Uwaga druga to jest uwaga ogólna. Ona dotyczy całego mechanizmu prawnego związanego z kontrolą trzeźwości. Otóż z tego przepisu nie wynika, czy ta kontrola trzeźwości prowadzona przez pracodawcę, a potem dokonywana przez właściwe organy porządkowe, ma być kontrolą prowadzoną za zgodą pracownika czy mimo braku tej zgody. Te przepisy tego nie przesądzają. I trzeba mieć na uwadze to, że kontrola trzeźwości może mieć dla sytuacji prawnej pracownika bardzo doniosłe skutki, a także brak tej zgody, ponieważ stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości jest przesłanką do zwolnienia dyscyplinarnego. Jednocześnie trudno powiedzieć, jak sądy po tych zmianach będą traktowały samo domniemanie, gdyby pracownik nie zgodził się np. na poddanie się kontroli, domniemanie, że pracownik stawiał się do pracy pod wpływem alkoholu. Podobne przepisy, które są w systemie prawnym, np. prawo o ruchu drogowym, przesądzają, że kierujący pojazdem ma obowiązek poddać się kontroli trzeźwości, jeżeli jest ona prowadzona przez policję. Dodatkowo w przypadku pragmatyk służbowych, czyli takiej samej regulacji, którą wprowadza się tą ustawą do ustaw regulujących status prawny funkcjonariuszy, przesądza się o tym, że funkcjonariusze są obowiązani poddać się takiej kontroli. Tak więc tu mamy nierówność prawną.

Uwaga trzecia dotyczy art. 22¹ kodeksu pracy. Ten przepis stanowi, że do kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu stosuje się przepisy dotyczące badania kontroli trzeźwości, wszystkie te przepisy odpowiednio. Trzeba pamiętać o tym, że w przypadku badania na obecność alkoholu wynik negatywny tego badania to jest wynik, który nie sprowadza się do tego, że w organizmie pracownika nie będzie w ogóle alkoholu, ale będzie to taka obecność, która nie będzie wystarczająca do stwierdzenia stanu po

spożyciu alkoholu, tymczasem, jak się wydaje, w przypadku badania na obecność środków innych niż alkohol to musi być wynik zerowy. Tak więc przepis musi to przesądzać, bo tutaj nie da się przepisu dotyczącego alkoholu zastosować odpowiednio.

Uwaga czwarta jest to uwaga, która dotyczy art. 22^{1h}. To jest przepis, który wprowadzono do kodeksu pracy, na podstawie którego pracodawcy organizujący pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na podstawie innej niż stosunek pracy również mają mieć uprawnienie do prowadzenia kontroli trzeźwości. Ten przepis nie powinien się w ogóle znaleźć w kodeksie pracy, ponieważ kodeks pracy reguluje stosunki pracy, a nie stosunki, które nie są stosunkami pracy, np. cywilnoprawne. Wydaje się, że ten mankament można dosyć łatwo usunąć w ten sposób, że wykreśli się ten przepis z kodeksu pracy i poprzez drobną poprawkę podobnej normy, która znalazła się w ustawie o wychowaniu w trzeźwości, tam ten przepis zamieścić, żeby tamten przepis dotyczył wyłącznie stosunków innych niż stosunek pracy, a kodeks pracy w tym zakresie zachowa spójność.

Uwaga piąta dotyczy definicji pracy zdalnej. Porównując definicję pracy zdalnej w art. 67¹⁸, czyli tę proponowaną do kodeksu pracy, z definicją zawartą w ustawie covidowej, mówiąc umownie, dochodzi się do wniosku, że jest tutaj istotna różnica. Otóż w definicji pracy zdalnej, która dotychczas obowiązuje, jednym z jej elementów jest wykonywanie tej pracy poza miejscem jej stałego wykonywania. Jest to definicja, która funkcjonuje od kilku miesięcy, kiedy to praca zdalna jest wykonywana w bardzo szerokim zakresie. W nowej definicji tego fragmentu, że ma to być praca wykonywana poza miejscem jej stałego wykonywania, nie ma, więc tu jest różnica. Należy zauważyć, że w przypadku pracy zdalnej czy też służby zdalnej, która została uregulowana w tej samej noweli w stosunku do funkcjonariuszy, ten element został zachowany, czyli wymóg wykonywania pracy zdalnej poza miejscem jej stałego wykonywania. Wydaje mi się, że to może być źródłem wątpliwości interpretacyjnych, tego, w jaki sposób ten przepis rozumieć. Jeżeli to pominięcie nie było zamierzone przez ustawodawcę, to być może warto byłoby uzupełnić tę definicję również o ten fragment.

Uwaga szósta jest to uwaga dotycząca art. 67²³ kodeksu pracy. Jest to przepis gwarancyjny,

który zapewnia pracownikowi, który nie wyrazi zgody na zmianę warunków wykonywania na pracę zdalną albo który wystąpi z wnioskiem o wykonywanie takiej pracy zdalnej, to, że nie zostanie on zwolniony z pracy czy nie zostanie mu wypowiedziana umowa o pracę. W tym przepisie nie wskazano wniosku pracownika o zmianę warunków wykonywania pracy na wykonywanie pracy zdalnej, więc proponujemy uzupełnić ten przepis w ten sposób oraz przenieść tę normę w ten sposób, aby ona chroniła pracownika przed wypowiedzeniem stosunku pracy oraz przed jego rozwiązaniem bez wypowiedzenia, tak jak to ma miejsce w innych tego rodzaju przepisach.

Uwaga siódma ma charakter podobny. Chodzi o to, że do pracy zdalnej wykonywanej okazjonalnie nie stosuje się wskazanych przepisów, a wśród tych przepisów jest również art. 67²³, czyli ten przepis, który chroni pracownika przed wypowiedzeniem, jeżeli wystąpi z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej. Tak więc my proponujemy, żeby ten przepis z tego katalogu wyłączeń wykreślić, co będzie miało taki skutek, że osoba, która wystąpi z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej okazjonalnie, również będzie chroniona przed rozwiązaniem umowy o pracę z tego właśnie powodu.

Uwaga ósma dotyczy art. 108 §2 kodeksu pracy. Jest to przepis, który stanowi podstawę do wymierzenia przez pracodawcę kary pieniężnej. Proponujemy, żeby ten przepis doprecyzować w ten sposób, aby on wskazywał, jak należy rozumieć określenia „stan po użyciu alkoholu” oraz „stan nietrzeźwości”. Chodzi o to, że ten przepis, po pierwsze, ma charakter sankcyjny, więc powinien być bardzo precyzyjny, po drugie, stan nietrzeźwości już w tym przepisie występuje obecnie, czyli za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości pracodawca może nakładać karę pieniężną, przy czym ten stan nietrzeźwości, który obecnie występuje w kodeksie pracy, to nie jest stan nietrzeźwości w tym rozumieniu, który wprowadzamy do kodeksu pracy. W tej chwili stan nietrzeźwości jest rozumiany w ten sposób, że pracownik musi być zupełnie trzeźwy... jednak stan nietrzeźwości albo stan po użyciu alkoholu obecnie to będzie stan, który... to nie chodzi o to, że pracownik ma być zupełnie trzeźwy. Badanie ma doprowadzić do wniosku, że pracownik nie jest w stanie po użyciu alkoholu.

Uwaga dziewiąta jest to uwaga, która dotyczy art. 17 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości. Jest to przepis, który uprawnia przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą, który organizuje pracę wykonywaną przez osoby fizyczne, do badania stanu trzeźwości tych osób. Tak więc jest to przepis, który de facto sprowadza się do tego, aby przedsiębiorca mógł badać trzeźwość swoich kontrahentów, bo będą to umowy cywilnoprawne. Ale należy mieć na uwadze to, że takie umowy to mogą być również umowy rezultatu, np. umowa o dzieło. W takiej sytuacji w umowie nie wskazuje się albo nie jest konieczne wskazywanie ani określonych godzin, ani miejsca wykonywania pracy opartej na umowie rezultatu. Wówczas może dochodzić do wielu nadużyć. Albo trzeba stwierdzić, że ten przepis jest co najmniej nieprecyzyjny. Tak więc wydaje mi się, że należałoby rozważyć przynajmniej taką jego zmianę, żeby kontrola trzeźwości dokonywana przez przedsiębiorcę mogła być prowadzona w czasie, kiedy kontrahent przedsiębiorcy ma na podstawie umowy obowiązek świadczenia tej pracy, a nie w każdym czasie.

I uwaga ostatnia jest to również uwaga ogólna, dotycząca pracy zdalnej nowej i starej. Należy mieć na względzie to, że praca zdalna już jest wykonywana na podstawie ustawy covidowej, a w noweli nie przewidziano żadnego przepisu przejściowego, uwzględniającego to, jaki wpływ będzie miała, że tak powiem, nowa praca zdalna, nowa jej definicja na stosunki prawne, które powstały przed dniem wejścia w życie tej ustawy. Powinno się przesądzić, a praca zdalna zapewne jest stosowana bardzo szeroko, o tym, w jaki sposób należy dostosować tę pracę zdalną świadczoną na podstawie ustawy covidowej do pracy zdalnej, która znajdzie się w kodeksie pracy, tym bardziej że jest to o tyle możliwe, że cały ten tryb uzgadniania prowadzenia pracy zdalnej w zakładzie pracy może się sprowadzić do tego, że będzie to polecenie pracodawcy albo też porozumienie między pracodawcą a pracownikiem.

To wszystko. Dziękuję bardzo.

PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

Panie Mecenasie, zanim oddam głos przedstawicielom rządu, ja o 1 rzecz muszę dopytać. Uwaga nr 2. Pan mówi, że trzeba precyzyjnie

rozstrzygnąć sprawę kontroli trzeźwości: za zgodą pracownika czy pomimo braku tej zgody.

A co pan jako przedstawiciel Biura Legislacyjnego proponuje?

GŁÓWNY LEGISLATOR
W BIURZE LEGISLACYJNYM
W KANCELARII SENATU
MACIEJ TELEC

Ja tu nic nie proponuję, ponieważ decyzja...

PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

Ja dopytuję, dlatego że my nie mamy tu propozycji poprawki, którą moglibyśmy zgłosić jako waszą uwagę. Czyli to jest uwaga na zasadzie: co chciał osiągnąć rząd? Prosimy o doprecyzowanie. Tak?

GŁÓWNY LEGISLATOR
W BIURZE LEGISLACYJNYM
W KANCELARII SENATU
MACIEJ TELEC

Tak jest. Chodzi o to, czy z tej regulacji wynika, że ta kontrola ma być prowadzona za zgodą pracownika, czy też bez zgody pracownika, bo to jest istotne. A wiedząc o tym, jakie jest założenie ustawodawcy, można się zastanowić nad kształtem poprawki i doprecyzowaniem tych przepisów.

PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

Będę miał takie samo pytanie w odniesieniu do kolejnego bardzo ważnego zagadnienia, które poruszył pan mecenas, czyli sprawy kontroli na obecność innych substancji, np. psychoaktywnych, które wy zapisaliście tożsamościowo do regulacji dotyczącej obecności alkoholu. Tymczasem jest pewna dopuszczalna ilość alkoholu w organizmie, a rozumiem, że intencją rządu było niedopuszczenie żadnej ilości substancji psychoaktywnych w organizmie. Chyba że mieliście inną intencję.

Dlatego będę teraz prosił o ustosunkowanie się do tych uwag i ewentualnie po tych uwagach w sposób szczególny o stwierdzenie, które z tych uwag Biura Legislacyjnego wy byście popierali, aby ewentualnie przyjąć poprawki, a w przypadku których uważacie, że jest to kompletnie nieuzasadnione. Też wiem, że pani senator Kochan ciężko nad tym pracowała, pewno będzie miała swoje uwagi, ale to już w dyskusji, panią senator zapisałem jako pierwszą.

Bardzo proszę, Panie Ministrze, ewentualnie prosimy współpracowników, bo to są szczególnie kwestie.

(*Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej Stanisław Szwed*: Tak. Poproszę dyrektora departamentu, pana Stanckiego, o odpowiedź na te pytania. Bardzo proszę.)

Bardzo proszę.

DYREKTOR DEPARTAMENTU
PRAWA PRACY
W MINISTERSTWIE RODZINY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ
MARCIN STANECKI

Dzień dobry, Wysoka Komisjo.

Będę odpowiadał na gorąco, na bieżąco, więc nie będzie to wypowiedź bardzo spójna, bo będzie tworzona ad hoc.

Jeżeli chodzi o art. 22^{1c} i zastosowanie koniunkcji, to muszę powiedzieć, że w kodeksie pracy już przy art. 207, który jest fundamentalnym artykułem, z którego wynika, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan BHP w zakładzie, wynika, że obowiązkiem pracodawcy jest chronić życie i zdrowie pracownika. Ten zapis mamy od bardzo wielu lat, kodeks pracy posługuje się sformulowaniem „życie i zdrowie”. Ten zapis nie budzi wątpliwości ani w doktrynie prawniczej, ani również Sąd Najwyższy nigdy w żadnym orzeczeniu nie rozdzielał tych 2 elementów od siebie, ani życia, ani zdrowia, tylko rozpatrywał to łącznie i nie dopatrywał się tutaj błędu.

Jeżeli chodzi o art. 22^{1e} i to, że kontrola ma być prowadzona za zgodą pracownika lub pomimo jego zgody... No, cała ta kontrola prewencyjna ma być prowadzona. Jeżeli zostanie ona wprowadzona w sposób zgodny z nowymi przepisami, czyli w regulaminie, to pracownik nie

będzie mógł odmówić. Obecnie jest tak, obecna ustawa o wychowaniu w trzeźwości, obecny zapis art. 17 ust. 1 stanowi, że za zgodą pracownika pracodawca może przeprowadzić tę kontrolę, ale my odchodzimy od dotychczasowych zapisów i wprowadzamy ten obowiązek na poziomie regulaminu, nie wprowadzamy...

PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

Panie Dyrektorze, ja rozumiem, że uwaga pana mecenasu dotyczyła tego, że przy tych zapisach, które zaproponowaliście, jest wątpliwość, czy to jest jednoznacznie rozstrzygnięte, a będzie to miało znaczenie później, wpływ na wykształcenie się linii orzeczniczej w oparciu o nowe przepisy. Czy wy jesteście przekonani – jeżeli taka jest intencja, jak pan dyrektor mówi – że to dobrze zapisaliście? Przepraszam za kolkwializm.

DYREKTOR DEPARTAMENTU
PRAWA PRACY
W MINISTERSTWIE RODZINY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ
MARCIN STANECKI

Tak, Panie Przewodniczący, uważam, że zapis jest dobry, bo już obecnie mamy utrwaloną linię orzeczniczą i my tu nic nie zmieniamy. Z orzeczeń SN, one głównie są z lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych, wynika, że brak zgody obarcza pracownika. Mamy orzeczenie SN stanowiące, że brak poddania się badaniom nawet nieatestowanym alkomatem sąd powinien wziąć pod uwagę jako okoliczność obciążającą pracownika. Tak więc nie ulega wątpliwości, że gdy otworzymy jakikolwiek komentarz dotyczący trzeźwości, jest tam wyraźnie napisane, że brak zgody pracownika obciąża go i w jego interesie nie leży, jeżeli jest pewny, że jest trzeźwy, żeby tych badań nie przeprowadzić albo w jakikolwiek sposób nie zweryfikować jego trzeźwości. Tak więc my tutaj nie zmieniamy dotychczasowej doktryny i dotychczasowego orzecznictwa, idziemy, mam wrażenie, nie pod prąd, tylko z prądem w tym zakresie. W tej sytuacji myślę, że jest to wystarczające.

Jeżeli chodzi o art. 22^{1e}, to my tak to zapisaliśmy, żeby nie powtarzać przepisów, tak aby ten

kodeks nie robił się zbyt kazuistyczny, bo nawet dzisiaj udzielaliśmy takich odpowiedzi, twierdziliśmy, że kodeks jest zbyt szczegółowy i trzeba go odchudzić, używając języka potocznego. Tak więc nie chcieliśmy przepisywać tych przepisów dotyczących kontroli na obecność alkoholu, tylko umieściliśmy słowo „odpowiednio”, które, jak dobrze wiemy, jest używane wszędzie tam, gdzie nie chcemy przepisów przepisywać, a wiemy, że będziemy wybierać te przepisy, które da się zastosować. Jest przecież taki klasyczny zapis w art. 300 kodeksu pracy, stanowiący, że stosujemy odpowiednio kodeks cywilny. Tak że tutaj praktyka i orzecznictwo już wypracowało, co należy stosować odpowiednio. W przypadku art. 22^{1e} też chcemy iść tym tropem, iść w tym kierunku, który już funkcjonuje w obrocie prawnym.

Art. 22^{1h}, sekundkę, otworzę sobie ten art. 22^{1h}, bo już...

(Wypowiedź poza mikrofonem)

A, umowy cywilnoprawne.

Szanowni Państwo, to jest tak, że my ten zapis umieściliśmy na prośbę Ministerstwa Infrastruktury. Ten zapis wzbudził dużo wątpliwości. Ta odpowiedź będzie dotyczyła również art. 17, jego nowego brzmienia. Ten zapis został umieszczony na prośbę Ministerstwa Infrastruktury. Oni bardzo sugestywnie nas przekonywali, że tak powinno być, ponieważ przypominali nam, że był wypadek kierowcy autobusu w Warszawie, który był samozatrudniony, ale pracował w miejskim zakładzie komunikacji. Niestety jako samozatrudniony nie podlegał badaniom, kontroli, nie podlegał kontroli na obecność narkotyków, bo obecnie w ogóle nie ma takiego przepisu, ale on nie podlegał żadnej kontroli, bo był samozatrudniony. I Ministerstwo Infrastruktury nam sugerowało, że jeżeli my nie wprowadzimy zapisu pozwalającego kontrolować osoby, które są samozatrudnione, czyli prowadzą własną działalność gospodarczą i pracują np. jako kierowcy autobusów w miejskiej spółce, to nie będzie możliwości ich kontrolowania i jeżeli nawet będzie widać, że człowiek się zatacza, jest pijany, naćpany, mówiąc najkrócej, to będzie trzeba go dopuścić do pracy. I my po prostu, biorąc pod uwagę to, co nam Ministerstwo Infrastruktury prezentowało w tym zakresie, uznaliśmy, że jest to na tyle ważna kwestia, że trzeba to uczynić.

Jeżeli zaś chodzi o art. 17 i w ogóle ten zapis kodeksowy, to przypominam, że mamy już

zapisy art. 304, że pracodawca organizujący pracę – pracodawca, zaznaczam – i zatrudniający osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy ma obowiązek im zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Tak więc możemy powiedzieć, że już mamy coś, co funkcjonuje w obrocie, doktryna prawnicza nazywa to ładnie ekspansją prawa pracy, bo przed tym stajemy coraz wyraźniej, że to prawo pracy rozszerza się coraz bardziej na stosunki cywilnoprawne. Tak więc mamy ten zapis.

Jeżeli chodzi o samą umowę cywilnoprawną, to przecież dobrze wiemy, Drodzy Państwo, jak to wygląda w obrocie prawnym. Każdy z nas, kto miał jakąkolwiek umowę cywilnoprawną między wykonawcami, dobrze wie, że są wprowadzone te klauzule dotyczące obowiązku zachowania trzeźwości i narkotyków do obowiązków dotyczących BHP i często te kary są dużo wyższe niż przewiduje inspekcja. Weźmy chociażby budowę, dużą budowę. Tam z reguły jest koordynator do spraw BHP, który ma prawo nakładania kar i m.in. zajmuje się kwestiami dotyczącymi trzeźwości. Tak więc to jest uregulowane. Poza tym zgodnie z art. 353¹ kodeksu cywilnego mamy swobodę zawierania umów. To nie jest stosunek pracy, gdzie jest stosunek podporządkowania, chociaż też pracownik ma swobodę nawiązania stosunku pracy, tak wynika to z art. 11 k.p. W każdym razie w przypadku umowy cywilnoprawnej mamy 2 równorzędne strony i to, co one zapiszą, jeżeli nie zachodzą wady oświadczeń woli, czyli osoba nie działa pod wpływem podstępny, błędu, groźby bezprawnej, nie jest w stanie wyłączającym świadome lub swobodne powzięcie decyzji, to umowa jest ważna. Oczywiście zgodnie z art. 353^{1a} doznaje wyłączeń. Tak więc te zapisy mają na celu tak naprawdę poprawę bezpieczeństwa i dlatego objęły też umowy cywilnoprawne, a nie stoją one w sprzeczności z zapisami kodeksu pracy.

Jeżeli chodzi o pracę zdalną, bo już do tego przejdę, art. 67¹⁸, no jest różnica. Chodzi też o to, że to miejsce pracy musi być każdorazowo uzgodnione z pracodawcą, bo praca zdalna nie wprowadza żadnego wyłomu w zakresie odpowiedzialności pracodawcy za stan BHP z art. 207. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan BHP w zakładzie i również ponosi odpowiedzialność za ten stan BHP w domu. Ja wiem, że pracownik składa oświadczenie

o tym, że zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy w domu, z uwzględnieniem ergonomii, ale nie zmienia to podstawowej zasady z art. 207, która jest takim fundamentem. Kodeksu pracy nie zmienialiśmy, więc pracodawca musi wiedzieć, gdzie jest pracownik i co się z nim dzieje. Dlatego to miejsce wykonywania pracy musi być każdorazowo uzgodnione z pracodawcą, po to, żeby on wiedział, co się dzieje z pracownikiem, bo pamiętajmy o tym, że mówimy o stosunku pracy, który jest stosunkiem podporządkowania, to pracodawca kieruje i pracownik zrzeka się części władztwa nad sobą, części imperium, za to dostaje wynagrodzenie. To nie jest stosunek cywilnoprawny, gdzie mamy do czynienia z równorzędnością stron.

Jeżeli chodzi o art. 67²³, już go otworzę, i o to, że tutaj jest tylko wypowiedzenie, powiem tak. Uznaliśmy, że z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, zaś dyscyplinarka, zdaniem Sądu Najwyższego, jest czymś nadzwyczajnym, czymś ekstra, czynnością, której pracodawca musi zawsze dokonywać z rozwagą, z rozważeniem. Poza tym w przypadku dyscyplinarki musimy mówić o winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie ze strony pracownika, czyli mówimy o takim ekstra trybie rozwiązania umowy o pracę. Dlatego też te dyscyplinarki, jak się prześledzi, nie występują tak często w obrocie prawnym, bo po prostu w interesie pracodawcy nie leży to, żeby dawać dyscyplinarkę, ponieważ w sądzie będzie musiał udowodnić tę winę umyślną lub rażące niedbalstwo, a to okazuje się nie takie łatwe, a więc nawet w sytuacjach, kiedy pracodawcy wiedzą, że pracownik zasługuje na dyscyplinarkę, stosują porozumienie. Tak więc my uznaliśmy, że wypowiedzenie będzie właściwe jako coś, co jest czymś normalnym, funkcjonującym, czymś, co nie budzi wątpliwości, że może być zastosowane w przypadku stosunku pracy. Bo wiemy dobrze, że stosunek pracy jest rozwiązywalny. To nie jest tak, że to jest umowa zawierana do końca życia, każda strona może ją wypowiedzieć. Jak wynika z orzecznictwa sądu, chodzi o zwykły sposób, to nie jest nic nadzwyczajnego, nic ekstra.

Nie wskazano wniosku pracownika o zmianę warunków pracy. Tak, nie wskazaliśmy tego wniosku. Tutaj musiałbym się zastanowić

dłuższą chwilę, w tym momencie trudno mi udzielić odpowiedzi.

Jeżeli chodzi...

PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

Panie Mecenasiu, to też do pana ministra uwaga, jeżeli uważacie, że ta uwaga może być zasadna, to oczywiście, chociaż to by nas kosztowało zwołanie dodatkowego posiedzenia, w razie czego możemy jeszcze zgłosić poprawkę na posiedzeniu plenarnym. Jeżeli więc państwo nie mają teraz jakiejś odpowiedzi, to po prostu powiedzcie, że tak, to zagadnienie będziemy jeszcze analizowali.

(Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej Stanisław Szwed: Pan do końca, ja później zabiorę głos.)

DYREKTOR DEPARTAMENTU
PRAWA PRACY
W MINISTERSTWIE RODZINY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ
MARCIN STANECKI

Dobrze.

Jeżeli chodzi o art. 108 §2 i tę zmianę, to ja wiem, że teraz mamy określenie „stan nietrzeźwości”, ale skoro posługujemy się już w ustawie, wprowadzając kontrolę trzeźwości, pojęciami stanu po użyciu alkoholu i stanu nietrzeźwości, to chcieliśmy, żeby te przepisy pokrywały się ze sobą i żeby nie było potem takich wątpliwości, że stosujemy dotychczasowe zasady. Chodziło o to, żeby nowe przepisy były spójne ze sobą, żeby nie trzeba było się domyślać ani w żaden sposób dokonywać interpretacji. To ja tyle, Panie Ministrze.

(Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej Stanisław Szwed: Dziękuję bardzo za te wyjaśnienia.)

PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

Może dopytam, przepraszam...

(Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej Stanisław Szwed: Tak, proszę.)

...bo moim zdaniem pan dyrektor pominął ostatnią uwagę.

Jaki wpływ ma ustawa na stosowanie pracy według...

DYREKTOR DEPARTAMENTU
PRAWA PRACY
W MINISTERSTWIE RODZINY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ
MARCIN STANECKI

Przepraszam, Panie Przewodniczący. Tak.

(Przewodniczący Krzysztof Kwiatkowski: Np. ustawa covidowa.)

Tak, tak.

My umieściliśmy w projekcie zapis, który mówi o tym, że pracodawca będzie mógł wydać polecenie pracy zdalnej, jeżeli będzie stan epidemii, stan zagrożenia epidemiologicznego, więc można powiedzieć, że utrzymaliśmy zapisy dotyczące tego, kiedy pracodawca może wydać polecenie. Oczywiście jest inna podstawa prawna, ale dobrze wiemy, że polecenie pracy generalnie w prawie pracy nie musi mieć formy pisemnej, nie musi mieć uzasadnienia, wystarczy forma ustna. Tak więc my nic nie zmieniamy. Jeżeli pracodawca do tej pory wydawał polecenie na podstawie art. 3, a będzie wydawał polecenie na podstawie nowych zapisów z kodeksu pracy, to ta zmiana będzie płynna. Ja wiem, że pojawiają się głosy, że pracodawca w poleceniu podaje podstawę prawną, ale wydaje mi się, że to jest coś, co w ogóle nie funkcjonuje w obrocie, nikt nie wydaje poleceń z podaniem podstawy prawnej, bo nie ma takiego obowiązku. Polecenie może być wydane, jeszcze raz podkreślam, nawet w formie ustnej. Kodeks pracy w żaden sposób nie wprowadza tu żadnych warunków formalnych, tak jest w obecnych zapisach i tych, które my proponujemy w tym zakresie.

PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

Panie Ministrze i Panie Dyrektorze, czy ja dobrze to zrekapituluję, mówiąc, że w zasadzie nie uważacie, żeby te uwagi były potrzebne w postaci jakichś poprawek, z wyjątkiem jednego zagadnienia, które będziecie jeszcze analizować? Upewniam się, bo wypowiedź była bardziej

rozbudowana i pewno senatorowie by prosili o takie krótkie podsumowanie.

SEKRETARZ STANU
W MINISTERSTWIE RODZINY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ
STANISŁAW SZWED

Dziękuję panu dyrektorowi za wyjaśnienia dotyczące tych uwag.

Oczywiście, tak jak zawsze, gdy jesteśmy na posiedzeniach komisji, jeżeli jeszcze po dyskusji czy też bardziej szczegółowym zapoznaniu się z opinią Biura Legislacyjnego pojawi się jakaś wątpliwość, to proponujemy poprawkę. Na dzisiaj większych wątpliwości nie mamy, nie mają ich również obecni wśród nas przedstawiciele innych ministerstw. Chcę tutaj podkreślić, że dosyć mocno przepracowaliśmy ten projekt z udziałem wszystkich stron na posiedzeniu podkomisji kodeksowej w Sejmie i później na plenarnym posiedzeniu, tak że myślę, że dosyć szczegółowo zostało to omówione. A gdyby jeszcze pojawiła się jakaś wątpliwość, to oczywiście na plenarne posiedzenie Senatu proponujemy rozwiązania.

PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

Chciałbym zapytać: czy jeszcze ktoś z przedstawicieli instytucji rządowych chce zabrać głos? Nie widzę takich zgłoszeń.

Czy z innych uczestników – bo za chwilę oczywiście otworzę dyskusję senatorów, także będę prosił pana mecenasa...

Przepraszam, teraz pan mecenas, żeby na świeżo mógł się ustosunkować.

Proszę bardzo.

GŁÓWNY LEGISLATOR
W BIURZE LEGISLACYJNYM
W KANCELARII SENATU
MACIEJ TELEC

Dziękuję bardzo.

Ja tylko chciałbym powiedzieć, że podtrzymuję wszystkie moje uwagi, a odnieść się mogę tak na szybko tylko do 2 uwag, do tego, co

powiedział pan dyrektor o przepisie najbardziej istotnym dla kwestii badania trzeźwości, czyli art. 22^{tc}, i tej kwestii zapewnienia ochrony życia i zdrowia bądź życia lub zdrowia.

Pan dyrektor podparł się tutaj takim ogólnym przepisem, który stanowi, że pracodawca ma obowiązek chronić życie i zdrowie pracownika. To jest oczywiste, nie może być zapisane, że pracownik ma obowiązek chronić życie lub zdrowie pracownika. To nie są sytuacje... To nie są zapisy, które można zero-jedynkowo przenieść. W tym wypadku pracodawca ma obowiązek chronić życie i zdrowie, a w naszym przepisie ma zapewnić ochronę życia lub zdrowia. Jeżeli ma zapewnić ochronę życia i zdrowia, a zdrowie mieści się w życiu, to w jaki sposób to teraz udowodniać. To jest również kwestia dowodowa, czy prowadzenie kontroli trzeźwości było uzasadnione tą przesłanką.

Odnosząc się do drugiej ogólnej uwagi, czyli kwestii mechanizmu prawnego dotyczącego prowadzenia kontroli trzeźwości, tego, jaką doniosłość ma tutaj zgoda pracownika... Na podstawie całej tej regulacji można pośrednio dojść do wniosku, że pracownik może nie wyrazić zgody na badanie. Ja powiem, dlaczego tak uważam. „Na żądanie pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego”, jest tu mowa o żądaniu pracownika niedopuszczonego do pracy. Wniosek z tego, że konsekwencją niepoddania się badaniu będzie niedopuszczenie pracownika do pracy. To jest jedyna konsekwencja. Za niedopuszczenie pracownika do pracy pracodawca może zastosować karę pieniężną w postaci pozbawienia go dniówki, ale nie może go zwolnić dyscyplinarnie. Co więcej, §5 stanowi, że organ może zlecić przeprowadzenie badania, jeżeli pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą typową, czyli za pomocą alkomatu. Jeżeli jednak on nie został dopuszczony do pracy, to on po prostu może się oddalić, bo nie został dopuszczony do pracy. W związku z tym nie ma możliwości... Krótko mówiąc, te kwestie są na tyle niedookreślone, że trudno powiedzieć, jak to wszystko będzie funkcjonowało w praktyce. Oczywiście jest tutaj orzecznictwo Sądu Najwyższego, które te kwestie reguluje od dziesiątków lat, ale stan prawny ulega bardzo istotnej zmianie, do tej pory opierano się wyłącznie na 1 przepisie ustawy o wychowaniu w trzeźwości.

W tej chwili wprowadzamy cały mechanizm, który moim zdaniem jest nieprecyzyjny i może prowadzić do pewnych wątpliwości w praktyce stosowania tych przepisów w dziesiątkach spraw. Dziękuję bardzo.

PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

Dziękuję.
Pan mecenas Marcin Wojewódka.

RADCA PRAWNY
PRACODAWCÓW RZECZYPOSPOLITEJ
POLSKIEJ
MARCIN WOJEWÓDKA

Marcin Wojewódka, Pracodawcy RP.
Panie Przewodniczący! Panie Ministrze! Panowie Senatorowie! Panie Senator!
(Wypowiedź poza mikrofonem)
(Głos z sali: Do mikrofonu.)
Marcin Wojewódka, Pracodawcy RP.
Panie Przewodniczący! Panie Ministrze...
(Przewodniczący Krzysztof Kwiatkowski: Ciągle słabo słyhać. Przepraszam, może tam mikrofon jest niewłączony.)
(Głos z sali: Niewłączony.)
Jest włączony.
(Głos z sali: Może drugi.)
(Przewodniczący Krzysztof Kwiatkowski: O, teraz pana mecenasa lepiej słyhać.)
Teraz lepiej, tak?
(Przewodniczący Krzysztof Kwiatkowski: Tak.)

To muszę skierować się w tę stronę.
Marcin Wojewódka, Pracodawcy RP.
Panie Przewodniczący! Panie Ministrze! Po słowie! Senatorowie!

Po uchwaleniu przez Sejm tej nowelizacji do nas, jako do organizacji pracodawców, odezwały się telefony od pracodawców, którzy w końcu przeczytali ten projekt. I są 3 podstawowe kwestie, które zgłoszono. Oczywiście popierając w większości to, co przed chwilą pan mecenas powiedział, pracodawcy mówią tak. Po pierwsze, okazjonalna praca zdalna, która została przyjęta przez Sejm w wymiarze 24 dni, to z perspektywy tych pracodawców, którzy będą stosowali tylko tę formę, to jest za mało. Pamiętajmy

o tym, że okazjonalna praca zdalna jest na wniosek pracownika, to pracownik będzie decydował o tym, jak duży to będzie wymiar. Dlatego pracodawcy postulują to otworzyć, zwiększyć tę możliwość i wprowadzić 36 dni. Druga kwestia, która też bardzo często jest podnoszona, to jest kwestia wejścia w życie tych przepisów w zakresie pracy zdalnej, pozwolenia pracodawcom i pracownikom na odpowiednie przygotowanie się, szczególnie w dialogu na poziomie związków zawodowych zakładu, i wydłużenia okresu vacatio legis z 2 miesięcy do 3 miesiące przy wejściu w życie tych przepisów. No i trzecia kwestia, jak najbardziej dzieląc tę uwagę, która Biuro Legislacyjne złożyło, tak, to kwestia przepisów intertemporalnych. Ja rozumiem to, co pan z ministerstwa mówi na temat poleceń pracodawcy, ale przecież u wielu pracodawców dzisiaj istnieją zawarte porozumienia, właśnie te covidowe, o pracy zdalnej i trzeba je w jakiś sposób uregulować. Z perspektywy doświadczeń praktycznych pracodawców te 3 kwestie są kluczowe. Dziękuję.

PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

Ja przepraszam, że tak aktywnie, ale będziemy podejmować decyzję, czy za chwilę zgłosimy poprawkę, bo ten wniosek nie wydaje się jakoś daleko idący, mam na myśli przedłużenie vacatio legis de facto o 30 dni.

Co pan minister o tym sądzi? Czy analizowaliście to na etapie prac sejmowych?

SEKRETARZ STANU
W MINISTERSTWIE RODZINY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ
STANISŁAW SZWED

Oczywiście, ten temat wielokrotnie był poruszany, ale, tak jak powiedziałem w swoim pierwszym wystąpieniu, szukaliśmy też kompromisu między postulatami strony związkowej i pracodawców. Myślę, że pracodawcy doskonale zdają sobie sprawę z tego, że tym kompromisem jest okres 24 dni. Wracanie do tego samego tematu jest trochę dziwne, powiem szczerze, bo wielokrotnie już to wyjaśnialiśmy. Związki zawodowe w ogóle nie chciały wprowadzać pracy

okazjonalnej, później się zgodziły na 12 dni, pracodawcy stwierdzili, że chcą 36 dni, tak więc okres 24 dni jest kompromisem. To jest pierwsza uwaga.

Jeśli chodzi o *vacatio legis*, to też pierwsza wersja była taka, że ustawa wchodzi w życie po 14 dniach, a wydłużyliśmy to do 2 miesięcy. Myślę, że po 2 latach doświadczeń z pracą zdalną nie ma po stronie pracodawców ani organizacji związkowych problemu, żeby w ciągu 2 miesięcy zawrzeć porozumienie, tym bardziej że są tam też rozwiązania korzystne, dotyczące choćby łączenia pracy zdalnej z wychowaniem dzieci, z życiem rodzinnym, m.in. możliwość wystąpienia z wnioskiem przez matki z dziećmi do czwartego roku życia czy kobiety w ciąży o polecenie pracy zdalnej.

Tak że na te 2 uwagi na pewno ze strony ministerstwa nie będzie zgody.

PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

Sprawa przepisów intertemporalnych... Zaraz, pan minister już to poruszył. W takim razie ostatnia uwaga pana mecenasa.

SEKRETARZ STANU
W MINISTERSTWIE RODZINY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ
STANISŁAW SZWED

Trzecia uwaga to, jak rozumiem, było odniesienie się do uwag Biura Legislacyjnego. Pan dyrektor już to wyjaśnił. Jeżeli jeszcze potrzeba wyjaśnień, to pan dyrektor dopowie.

PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

Nie, to już, przepraszam, otwieramy...

A, jeszcze uzupełnienie. Bardzo proszę.

Proszę, abyście państwo się przedstawiali, bo senatorowie też chcą wiedzieć, kto w czym imieniu przedstawia uwagi.

Proszę bardzo.

EKSPERT W KONFEDERACJI „LEWIATAN”
ROBERT LISICKI

Dzień dobry.

Robert Lisicki, Konfederacja „Lewiatan”.

Ja trochę w nowym wątku, ale jeżeli to jest odpowiednie miejsce, to chcielibyśmy zadać 1 pytanie odnośnie do weryfikacji trzeźwości. Ten rozdział jest oczywiście bardzo potrzebny i jak najbardziej zasadne jest wprowadzenie tych rozwiązań. Wielokrotnie dyskutowaliśmy o tych kwestiach, mam wrażenie, że ten wątek pojawił się w czasie prac w Sejmie. W każdym razie po tym, jak już pracodawcy przyjrzyli się tej ustawie, napłynęły do nas kolejne pytania dotyczące tak naprawdę 1 zagadnienia.

Otóż weryfikacja trzeźwości, czyli przeprowadzenie badania pracowników będzie dokonywane przez pracodawcę. Uzasadnienie do ustawy wskazuje, że będzie miało to charakter prewencyjny, ale w regulaminie musimy określić czas i częstotliwość tego badania. Pojawia się pewna... Dalej w art. 21d piszemy, że pracodawca będzie uniemożliwiał wykonywanie pracy pracownikowi, który ma odpowiednie stężenie alkoholu we krwi, albo bez badania, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie co do tego, że jest on po spożyciu. I teraz po tym krótkim wprowadzeniu przechodzę do pytania. Czy na tle tego rozdziału na pewno pracodawcy będą mogli w przypadku podejrzenia, w sytuacji, gdy pracownik pracuje przy maszynie i jego zachowanie wskazuje na to, że jest pod wpływem alkoholu bądź narkotyków, podejść i prewencyjnie zweryfikować trzeźwość tego pracownika? Jak będzie się to miało do tego, że w regulaminie określimy czas i częstotliwość? Brzmienie regulaminu wskazuje niektórym pracodawcom, że z góry muszą poinformować pracowników o czasie i częstotliwości, czyli o tym, że codziennie, wrywkowo, przy wejściu, przy wyjściu bądź w godzinach pracy o określonej porze będzie dokonywana ta weryfikacja.

Pojawiła się pewna wątpliwość, która, jak myślę, ma kluczowe znaczenie dla stosowania tego rozdziału w przyszłości. Po stronie pracodawców są odpowiedzi „tak” i „nie”. W każdym razie po tym, gdy napłynęły pytania, myślę, że to jest dosyć zasadnicze zagadnienie w tym rozdziale. Czy ja, jako pracodawca, przełożony, mając podejrzenie tu i teraz, ad hoc podejrzenie, że z pracownikiem coś się dzieje, jest coś nie tak, mógłbym podejść z alkomatem? Pytam, bo treść regulaminu wskazuje, że musimy określić czas i częstotliwość. Jeżeli z tego wyinterpretujemy taką możliwość dla pracodawców, to jest okej.

Chciałbym też poprzeć wcześniejsze uwagi, które zostały tu zaprezentowane ze strony pracodawców. Dziękuję bardzo.

PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

Absolutnie zasadna uwaga. Jestem sobie w stanie wyobrazić praktykę sądów, które będą mówić, że nie było ustalone, że poza czasem określonym w regulaminie można przeprowadzić to badanie.

Jak pan dyrektor ustosunkuje się do tej wątpliwości?

DYREKTOR DEPARTAMENTU
PRAWA PRACY
W MINISTERSTWIE RODZINY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ
MARCIN STANECKI

Ja powiem szczerze, że nie mam żadnych wątpliwości, wiem, że to zabrzmiało próżniaczko i nieskromnie, ale już odpowiadam na to pytanie. Zauważmy, że wprost z kodeksu pracy, z art. 22 kodeksu pracy, który obowiązuje, z definicji stosunku pracy wynika, że pracownik musi być w stanie fizycznym i psychicznym umożliwiającym mu wykonywanie pracy, czyli musi być w gotowości do wykonywania pracy. To od razu wyklucza to, że może być w stanie po użyciu, w stanie nietrzeźwości czy pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu.

Jeżeli chodzi o ten zapis dotyczący czasu i częstotliwości, to też budził on dużo emocji. Intencją wprowadzenia tego przepisu – wzięło się to z uwag, które nam przekazywano – było to, aby nie doszło do sytuacji, w której pracownicy są zbyt często, nadmiernie często kontrolowani. Dlatego trzeba było określić chociaż jakieś podstawowe reguły, np. to, że będą kontrolowani przed pracą czy w trakcie pracy. Jeżeli pracodawca umieści zapis, że w trakcie dniówki roboczej będzie kontrolował, to będzie mógł to robić kilka razy.

A jeżeli chodzi o uzasadnione podejrzenie, to dla mnie jest to niewyobrażalne, żeby pracodawca takiego pracownika dopuścił do pracy. Obowiązkiem pracodawcy będzie niedopuszczenie tego pracownika do pracy i zweryfikowanie jego

gotowości do pracy, sprawdzenie, czy jest trzeźwy, czy jest pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu. Tak więc w naszej ocenie nie jest dopuszczalne, żeby taki pracownik mógł świadczyć pracę. To jest uzasadnione podejrzenie. I taką możliwość przewidzieliśmy w zmianach do kodeksu pracy. Zatem taka sytuacja. Dajmy na to, że pracodawca wpisze, że będzie prowadził kontrolę przed i po pracy, a pracownik w środku dniówki napije się alkoholu i wprowadzi się w stan nietrzeźwości czy w stan po użyciu alkoholu. Wtedy pracodawca, mając uzasadnione podejrzenie, będzie mógł go odsunąć od pracy i podjąć działania. To już i dzisiaj może, choć nie wynika to z art. 17, ale jest to powszechna praktyka i uzasadnione podejrzenie... To znaczy wynika to z art. 17, bo tam też jest mowa... A więc już dzisiaj to rozwiązanie jest stosowane.

Podsumowując, powiem, że my takich wątpliwości nie mamy. Pracodawca ma prawo zareagować i po zmianach art. 17, który jest jedyną podstawą, jak słusznie zostało to wskazane, będzie mógł zareagować.

(Wypowiedź poza mikrofonem)

PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

Szanowni Państwo, tu nie mamy miejsca na polemikę. Ja mogę rozumieć państwa wątpliwości, ale rząd odpowiada: my uważamy, że ten zapis jest jednoznaczną podstawą. I tu państwo już nic więcej się nie dowiedzie.

Teraz kolejna osoba, później w dyskusji jestem zapisany ja i jest zapisany senator Szejnfeld.

(Senator Magdalena Kochan: Ja też się zapisywałam.)

A, przepraszam, pani senator jako pierwsza, absolutnie.

Bardzo proszę.

EKSPERT
W DEPARTAMENCIE PRAWA I LEGISLACJI
W ZWIĄZKU PRZEDSIĘBIORCÓW
I PRACODAWCÓW
SZYMON WITKOWSKI

Radca prawny Szymon Witkowski, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców.

Szanowni Państwo!

Ja, po pierwsze, chciałbym się przyłączyć do wątpliwości zgłoszonych przez kolegów z innych organizacji pracodawców. Po drugie, chciałbym poprzeć uwagi zgłoszone przez Biuro Legislacyjne, szczególnie tę pierwszą uwagę. Wydaje mi się, że jak najbardziej jest zasadna zamiana koniunkcji na alternatywę i jestem w stanie absolutnie wyobrazić sobie wątpliwości co do... Tak naprawdę w praktyce przy postępowaniach sądowych nie będzie do końca pewne, czy pracodawca musiał zapewnić ochronę życia i zdrowia, czy po prostu wystarczy, że musi zapewnić ochronę zdrowia. Jest to zapis, który, jak mi się wydaje, wymaga jak najbardziej doprecyzowania.

Kolejna kwestia. Myślę, że nie do końca jest teraz szansa na to, żeby cokolwiek w tym zakresie zrobić. Wiem oczywiście, że projekt ustawy był przedmiotem prac również w Radzie Dialogu Społecznego i jest wynikiem pewnego konsensusu ze strony pracodawców, pracowników i strony rządowej, niemniej jednak Związek Przedsiębiorców i Pracodawców prowadzi obecnie dosyć duże badanie dotyczące postrzegania w ogóle pracy zdalnej przez samych pracowników i pracodawców, i dość jednoznacznie przez pracodawców, i w dużej mierze przez pracowników krytykowane są zapisy dotyczące obowiązku przestrzegania przepisów BHP i możliwości kontroli przestrzegania tych przepisów. Chodzi z jednej strony o taką kwestię, że dla pracodawcy to jest dodatkowe obciążenie, zmuszające go do tego, aby kontrolując tę pracę, przeznaczał dodatkowo swój czas i swoje środki. Jeżeli dana osoba zatrudnia 10 czy 15 osób, to jeszcze być może będzie w stanie realizować w praktyce ten obowiązek. Jeżeli jednak chodzi o kontrolę większej liczby pracowników pracujących zdalnie, to może się okazać, że pracodawca będzie zmuszony do tego, aby tworzyć kolejne etaty tylko po to, żeby móc efektywnie taką kontrolę przestrzegania zasad pracy zdalnej i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadzać. Z drugiej strony sami pracownicy wnoszą, że jest to tak naprawdę naruszenie ich sfery prywatnej i nie do końca chcą sobie, aby pracodawca miał możliwość wchodzenia do ich domów. Ja jedynie wskazuję na to, że przepisy te są dość jednoznacznie krytykowane zarówno przez środowisko pracowników, jak i pracodawców w badaniach, które obecnie prowadzimy.

W pozostałym zakresie oczywiście przyłączam się do wniosków pozostałych organizacji pracodawców. Dziękuję bardzo.

PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

Dziękuję.

Pani senator Magdalena Kochan. Bardzo proszę.

SENATOR
MAGDALENA KOCHAN

Bardzo dziękuję, Panie Przewodniczący.

Proszę państwa, powiem tak. Mnie przekonują przepisy, które mówią o tym, że pracodawca w uzasadnionych przypadkach ma nie tylko prawo, ale moim zdaniem obowiązek nie dopuszczać pracownika, który nie jest w stanie wykonywać swoich obowiązków, bo jest w stanie nietrzeźwości lub w stanie wskazującym na brak kontaktu z rzeczywistością z zupełnie innych niż alkohol powodów. I to, co do czego nie mam wątpliwości, to jest ochrona także innych pracowników, a także tych, na rzecz których wykonuje się jakąkolwiek pracę, również ochrona samego pracownika. Sprawa zapisów w tej kwestii wydaje się rzeczą ważną. Precyzyjnie byłoby wspinać się, ale też wydaje się, że nie wszystko aż tak do końca można przewidzieć, bo życie jest bogatsze niż prawo przewiduje. Tak więc myślę, że duch prawa w tej kwestii zasługuje jednoznacznie na akceptację.

Podobnie jak dostrzeżenie zmieniającego się sposobu wykonywania pracy. Praca zdalna, o której mówimy, jest zagadnieniem istotnym, ważnym i wcześniej czy później będziemy musieli ją uwzględnić. W tej chwili mówimy o takiej możliwości częściowo, ale ja myślę, że za chwilę stanie się to dość powszechnym sposobem zatrudniania. I uważam, że pracownik, który decyduje się na taką formę na własny w wielu przypadkach wniosek, ponosi też odpowiedzialność za to miejsce pracy, w którym pracę wykonuje. Tak więc nie mam wątpliwości, że wrywkowa kontrola powinna mieć miejsce, ale zastanawiam się, czy jako obowiązek pracodawcy w tej kwestii. Chyba nie. I warto to uwzględnić, to jest moje zdanie, być może w przyszłych

regulacjach prawnych, które wynikną z praktyki i dadzą asumpt do stworzenia nowych zapisów.

Jednak co do jednego nie mogę pozostać obojętna. Mianowicie 2 miesiące to mało na przygotowanie wszystkich zmian, łącznie nawet ze zmianami regulaminów, o których słyszeliśmy w wypowiedziach przedstawicieli pracodawców. Zatem moja poprawka pierwsza dotyczy art. 21: słowa „2 miesiące” zastępuje się słowami „3 miesiące”. Rozumiem, że 14 dni w wypadku niektórych przepisów to wystarczająca ilość czasu, jednak to jest dość znaczna zmiana i uważam, że 3 miesiące to nie jest zbyt długi czas, żeby pracodawcy w sposób właściwy do niej się przygotowali.

I jeszcze jedna poprawka. Chodzi o tzw. pracę okazjonalną. Przypomnę, że ona zawsze jest na wniosek pracownika. 24 dni robocze w sytuacji, gdy pracodawcy mówią: będzie lepiej, gdy będzie to 36 dni, inni: 30 dni, a związki zawodowe mówią: nie, to jest niewygodne... To jest jakoś nie do końca przeze mnie rozumiane. Uważam, że jeżeli pracownik się decyduje na taki wniosek, to należy mu w tym pomóc, niech sobie spokojnie tę pracę okazjonalną wykonuje w taki sposób, jaki uznaje za najlepszy dla siebie, i bez uszczerbku dla pracy. Nie rozumiem, skąd opór związków zawodowych. Być może czegoś nie rozumiem do końca, stąd proszę o odpowiedź na moje pytanie. Ale chcę wnieść poprawkę dotyczącą 30 dni. Zaraz ją przedłożę panom przewodniczącym.

Jeszcze jedno zaniepokoiło mnie w wypowiedzi pana ministra. Mianowicie w tym art. 67³³ §1, tam, gdzie mówimy o pracy zdalnej wykonywanej okazjonalnie w czasie nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym... Pan minister był uprzejmy powiedzieć także o matkach czy opiekunach dzieci do lat 4. Z czego to wynika? Ja rozumiem ten przepis jako przepis bardzo ogólny. W każdej chwili mama każdego dziecka czy tata każdego dziecka, jeśli widzi taką potrzebę, wnosi do pracodawcy o pracę zdalną i może ją za zgodą pracodawcy wykonywać w proponowanym przez pracodawców, a podtrzymywanym przeze mnie w poprawce, okresie 30 dni. Ja źle zrozumiałam pana ministra, tak?

(Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej Stanisław Szwed: Dokładnie.)

Czyli rozumiem, że każdy rodzic, bez względu na wiek dziecka, może skorzystać z tego rodzaju wspólnego porozumienia z pracodawcą?

To tym bardziej podtrzymuję swoją poprawkę dotyczącą 30, a nie 24 dni. Bardzo dziękuję.

**PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI**

Jeśli pani senator chce, to może ją zgłosić. Przyjęliśmy do wiadomości, że taka poprawka będzie zgłoszona.

Czy przedstawiciel strony rządowej chciał się jeszcze jakoś do czegoś ustosunkować? Nie.

Proszę się przedstawiać i powiedzieć, jaką instytucję pani reprezentuje.

**RADCA PRAWNY
W WYDZIALE PRAWNO-INTERWENCYJNYM
W OGÓLNOPOLSKIM POROZUMIENIU
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
MAGDALENA KOSSAKOWSKA**

Dzień dobry państwu.

Szanowny Panie Przewodniczący, Magdalena Kossakowska, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych.

Chciałabym się odnieść do kwestii pracy zdalnej, a mianowicie art. 67³³. Otóż należy stwierdzić, że w przypadku wykonywania pracy zdalnej okazjonalnej, której wymiar może być dyskusyjny, mają być wyłączone przepisy dotyczące szeregu określonych obowiązków pracodawcy, w szczególności dostarczania pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, zapewnienia pracownikowi pomocy technicznej, pokrywania kosztów pracy zdalnej. Są również ograniczenia w kwestii zawierania porozumienia z organizacjami związkowymi w sprawie zasad wykonywania pracy zdalnej w danym zakładzie pracy. Przypominam, że w jednej z pierwszych wersji projektu mieliśmy propozycję dotyczącą takiej pracy okazjonalnej w okresie 12 dni w roku kalendarzowym. Obecnie uzgodniliśmy, że mają to być 24 dni w roku kalendarzowym. I pojawiły się propozycje, żeby jednak jej wymiar rozszerzyć, na co nie ma zgody strony związkowej. Przypominam, że w tej sytuacji pracodawca będzie zwolniony z wielu obowiązków względem pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym nie będzie musiał zwracać pracownikowi kosztów związanych ze świadczeniem takiej pracy.

Warto również podkreślić, że przez dłuższy czas strona rządowa odrzucała pomysł pracy okazjonalnej zgłoszony w trakcie rozmów przez stronę pracodawców, wskazując nadmierną elastyczność proponowanych rozwiązań i niepotrzebne różnicowanie zasad wykonywania pracy zdalnej.

Proszę państwa, myślę, że te 24 dni, które zostały ustalone, powinny zostać jako wynik kompromisu, który osiągnęliśmy. Myślę, że ta kwestia powinna zostać zamknięta. Dziękuję bardzo.

**PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI**

Dziękuję bardzo.

Oczywiście wszystkie uwagi, które państwo przedstawicie, staną się formalnie poprawką, jeżeli je zgłosi ktoś z senatorów.

Jeżeli państwo pozwolą na kolejne głosy w dyskusji, to powiem, że ja oceniam absolutnie pozytywnie nowelizację kodeksu pracy. Była to zmiana oczekiwana przez zarówno pracowników, jak i pracodawców. Jeżeli mogę mieć jakąś drobną uwagę, to jest to uwaga co do czasu procedowania nad zmianami, długiego czasu. Bo co prawda w samym Sejmie prace trwały od czerwca, ale ustawa była zapowiadana przez rząd na początku pandemii, w 2020 r. To dobrze, że praca zdalna zostanie uregulowana na stałe w przepisach kodeksu pracy. Wiele takich właśnie aspektów jak ryczałt, ekwiwalent za pracę zdalną, tryb jej stosowania czy zasady BHP podczas jej wykonywania... Uważam, że oczywiście z korzyścią dla pracownika jest uregulowanie tych zasad. I ta ustawa, w mojej ocenie generalnie odpowiada na większość potrzeb rynku pracy.

Trochę te uwagi – mam nadzieję, że rząd w swojej diagnozie się nie myli – dotyczące np. zasad badania trzeźwości pracowników... Czy one są na tyle precyzyjnie ustalone, że później się okaże, że nie ma wątpliwości interpretacyjnych? Ja bym powiedział, że nie miałbym takiej odwagi jak pan dyrektor, żeby głosić, że jesteście absolutnie przekonani, że to jest zapisane w sposób, który nie będzie wywoływał problemów interpretacyjnych w działalności orzeczniczej sądów, ale moje wątpliwości są może wynikiem większej sumy doświadczeń z praktyki analizy orzecznictwa sądowego. Mam nadzieję, że moje obawy się nie potwierdzą i że te zmiany przyczynią się generalnie do poprawy bezpieczeństwa

w zakładach pracy, a stan nietrzeźwości czy tym bardziej praca, gdy się jest pod wpływem substancji odurzających, są niewątpliwie bardzo znacznym czynnikiem ryzyka.

Mogę więc tylko powiedzieć, że z satysfakcją odnotowuję – i gratuluję panu ministrowi – że projekt się pojawił.

A teraz pewnie głos ciut bardziej krytyczny. Oddaję głos panu senatorowi Szejnfeldowi.

Panie Senatorze?

**SENATOR
ADAM SZEJNFELD**

A, mikrofon, przepraszam.

Dzień dobry, witam państwa.

Widzę, że pan przewodniczący Kwiatkowski czyta w moich myślach, choćby dlatego, że od wielu, wielu dni nie rozmawialiśmy, a w ogóle nigdy nie rozmawialiśmy o tym projekcie, tymczasem przewidział, że będę miał krytyczne zdanie.

Droży Państwo, powiem szczerze, że będę miał duży kłopot z tą ustawą, jeśli chodzi o jej poparcie, dlatego że wszystko we mnie jest przeciwko tej ustawie, absolutnie wszystko. I głosowałbym przeciwko, problem tylko w tym, że ta część dotycząca kontroli m.in. trzeźwości, także zażywania środków odurzających itd., itd. jest, jak uważam, ważna, potrzebna. Dlatego będę, jak to się mówi, w rozkroku. Zobaczę, jaką podejmę decyzję, ponieważ jestem absolutnie przekonany, że żadne poprawki nie poprawią tej ustawy. Zaraz powiem, co mam na myśli.

Droży Państwo, chcę przeprosić, że nie ma mnie osobiście, ale ze względu na chorobę nie biorę udziału w tym tygodniu w pracach osobiście i muszę pracować zdalnie. Jednak bardzo się cieszę, że, po pierwsze, ten zmieniony kodeks nie obowiązuje – tu nawiązuję właśnie do tej części dotyczącej pracy zdalnej – zaś po drugie, że nawet jak wejdzie w życie, a widzę po dyskusji i po wszystkim innym, że wejdzie w życie, to nie będzie dotyczył senatorów, bo my nie pracujemy na umowę o pracę, w związku z czym nas kodeks pracy nie dotyczy i dlatego na szczęście możemy pracować 16–18 godzin dziennie, także w soboty, w niedziele, ale też i w święta. I to jest to nasze szczęście, bo możemy od siebie dać obywatelom wszystko, na co nas stać. Ale mówiąc już poważnie, powiem, że gdyby ten kodeks

wszedł w życie w zakresie pracy zdalnej i dotyczył także senatorów, to ja dzisiaj z państwem zdalnie bym nie pracował, nie przekazywał swojej opinii, ponieważ nigdy w życiu bym się nie zgodził na to, żeby te przepisy wpływały w ten sposób na moją pracę, w tym czy przede wszystkim także na jej warunki, a ostatecznie głównie na moją prywatność. Ja, jak zaczęły się prace nad kodeksem te 2–3 lata temu – pan przewodniczący ubolewał, że tak długo trwały, a ja cieszyłem się, że długo trwają, i miałem nadzieję, że nigdy się nie skończą – powiedziałem, że jak zostaną uchwalone, bo przewidywało się ze względu na polską specyfikę, biurokrację, nadregulowanie wszystkiego, przepisy o pracy zdalnej i wejda w życie, to zabiją pracę zdalną. Praca zdalna, jak nie jest i nie będzie elementem elastycznego porozumienia pracodawcy i pracobiorcy, to będzie tylko biurokratycznym monumentem. Bo jak to jest kilkanaście stron – cała ustawa ma 66 stron – drobiazgowych regulacji dotyczących pracy zdalnej, to albo może ona być tylko monumentem, który nie będzie stosowany, albo, i tu ręczę za to, będzie ona działała i będzie wykonywana, ale na pewno nie z uwzględnieniem tych przepisów, będzie czymś takim, co określamy w przypadku innej aktywności, i gospodarczej, i zawodowej, jako szarą strefę. A więc jeżeli chodzi o to, żeby budować szarą strefę, czyli wypychać kolanem ludzi w taką przestrzeń, w której oni nie chcą funkcjonować, w której nie chcą realizować swojej aktywności ani zawodowej, ani gospodarczej, ale nie mogą inaczej, bo jest to coś nieracjonalnego, to proszę bardzo, to ja gratuluję, jednak ja pod tym absolutnie się nie podpiszę. Tak więc od razu, z góry oświadczam, że nie zgłoszę za tą ustawą. A jeżeli nie będę głosował przeciwko, to ze względu na przepisy dotyczące kontroli, aczkolwiek one też nie są moim zdaniem dobrze skonstruowane, też mogą grozić przedsiębiorcy, pracodawcy. Bo jak teraz, gdy będą te przepisy i będą te uprawnienia, dojdzie do groźnego wypadku, nie daj Boże ze skutkiem śmiertelnym itd., a pracodawca czy działający w jego imieniu pracownik nie przeprowadzi tej kontroli, bo akurat z jakichś powodów tego nie zrobi, to już widzę, co się będzie działo.

Kończąc, powiem, że co najwyżej się wstrzymam podczas głosowania nad tą ustawą. Ja jej nie poprę. Chcę nadal pracować zdalnie wtedy, kiedy chcę, kiedy mogę. Nie chcę, żeby mi ktoś do domu włąził, sprawdzał, czy pracuję

w kuchni, czy w łóżku, kto u mnie w tym czasie jest i czy mi nie przeszkadza w pracy. Dziękuję uprzejmie.

**PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI**

Dziękuję bardzo.

Ja jednym zdaniem o tej pierwszej uwadze dotyczącej badań... Ja już rozmawiałem z panem mecenasem. Żeby może przynajmniej w tym zakresie przekonać pana senatora Szejnfelda, postaramy się te pewne wątpliwości rozwiązać. Ja poprosiłem o pomoc i będziemy wspólnie pracować nad poprawką w tym zakresie, ale to zostawimy na posiedzenie plenarne.

Zapytam: czy są teraz jeszcze jakieś wnioski? Nie ma.

Poddaję ustawę pod głosowanie... Zaraz, przepraszam, my mieliśmy poprawkę pani senator...

(*Senator Magdalena Kochan: Tak...*)

...nawet dwie.

Pan mecenas powie o kolejności głosowania.

**GŁÓWNY LEGISLATOR
W BIURZE LEGISLACYJNYM
W KANCELARII SENATU
MACIEJ TELEC**

Rozumiem, że pani senator podtrzymuje obydwie poprawki?

(*Senator Magdalena Kochan: Obie.*)

Pierwsza poprawka odnosi się do art. 1 pkt 2, art. 67³³, czyli tego przepisu dotyczącego pracy zdalnej wykonywanej okazjonalnie. Chodzi o zastąpienie wyrazów „24 dni” wyrazami „30 dni”.

**PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI**

Ułatwię głosowanie części senatorów: jest negatywna opinia rządu w tym zakresie.

Kto z pań, panów senatorów jest za przyjęciem tej poprawki?

7 senatorów w sali jest za.

Kto jest przeciwny?

6 senatorów w sali jest przeciwnych.

Kto się wstrzymał?

Nikt.

Proszę o zakończenie głosowania zdalnego i podanie zbiorczych wyników głosowania.

(Rozmowy na sali)

Mówiłem, żeby zamknąć...

(Rozmowy na sali)

40 głosów...

(Głos z sali: 14 głosów.)

14 głosów za – coś mi się nie zgadzało – 12 głosów przeciw, 2 senatorów się wstrzymało.

Stwierdzam, że poprawka została przyjęta.

Poprawka nr 2.

**GŁÓWNY LEGISLATOR
W BIURZE LEGISLACYJNYM
W KANCELARII SENATU
MACIEJ TELEC**

Poprawka druga dotyczy przepisu o wejściu w życie. Chodzi o to, żeby ta grupa przepisów, która generalnie dotyczy pracy zdalnej, wchodziła w życie nie po upływie 2 miesięcy, ale po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, czyli jest tu wydłużenie terminu o miesiąc.

**PRZEWODNICZĄCY
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI**

Rząd jest przeciwny, jak rozumiem.

Kto z pań, panów senatorów jest za przyjęciem tej poprawki? Proszę o podniesienie ręki.

8 senatorów w sali jest za.

Kto jest przeciwny?

6 senatorów w sali jest przeciwnych.

Kto się wstrzymał?

Nikt.

Proszę o zakończenie głosowania zdalnego i podanie wyników zbiorczych.

15 głosów za, 12 – przeciw, 1 senator się wstrzymał.

Stwierdzam, że poprawka została przyjęta.

Poddaję pod głosowanie całą ustawę z wcześniej przyjętymi poprawkami.

Kto z pań, panów senatorów jest za przyjęciem całej ustawy?

14 senatorów w sali jest za. W sali nie ma głosów sprzeciwu ani nikt się nie wstrzymał.

Proszę o zakończenie głosowania zdalnego i podanie zbiorczych wyników głosowania.

26 głosów za, 1 głos przeciw, 2 senatorów się wstrzymało.

Stwierdzam, że ustawa została przyjęta przez połączone komisje wraz z wcześniej przyjętymi 2 poprawkami.

Kto z państwa senatorów chce być senatorem sprawozdawcą?

W sposób szczególny zwracam się do senatorów PiS. To jest projekt rządowy, a jak państwo słyszycie, po tzw. stronie opozycyjnej są jeszcze pewne uwagi. Uważam, że skoro to projekt rządowy, to sprawozdawcą w tym wypadku powinien być... Zaraz będę imiennie wywoływał. Czy pan senator Czerwiński...

(Wypowiedź poza mikrofonem)

Czy pan senator zgodzi się być senatorem sprawozdawcą? O, to zawahanie biorę za dobrą monetę. Mamy senatora sprawozdawcę.

Zamykam posiedzenie połączonych komisji w imieniu swoim i pana przewodniczącego.

(Koniec posiedzenia o godzinie 12 minut 47)

Kancelaria Senatu

Opracowanie:

Biuro Prac Senackich, Dział Stenogramów

Druk i łamanie:

Centrum Informacyjne Senatu, Dział Wydawniczy