

**GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY**

Wiesław Łyszczek

Warszawa, 2020-05-29



UNP:GIP-20-33779

GIP-GPP.400.4.2020.2

**Pan****Dariusz Salamończyk****Zastępca Szefa****Kancelarii Sejmu***Szanowny Panie Ministrze,*

odpowiadając na pismo z dnia 25 maja 2020 r. (SPS-WP-173-94/20) w sprawie przedstawienia opinii do rządowego projektu ustawy o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o zmianie niektórych innych ustaw (druk 382), uwzględniając autopoprawkę do projektu ustawy (druk 382-A), uprzejmie przedstawiam uwagi do art. 58 projektu ustawy dotyczącego zmian w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374, z późn. zm.):

1. W pkt 1 przewidziano dodanie w art. 3 ww. ustawy ust. 3 - 9 dotyczących wykonywania pracy zdalnej. Uznając co do zasady za korzystne doprecyzowanie zasad wykonywania pracy zdalnej, pragnę zwrócić uwagę, że rozwiązania przewidziane w ust. 6 - 7 przerzucają na pracownika rozliczanie czasu pracy i mogą stanowić niekiedy nadmierne obciążenie pracownika obowiązkami stricte ewidencyjnymi. Ponadto należałoby rozważyć przyznanie pracownikowi prawa do ekwiwalentu w sytuacji korzystania w pracy zdalnej z własnych narzędzi pracy oraz obejmującego dodatkowe koszty ponoszone przez pracownika (np. koszty energii, opłaty za internet itp.).
2. Zgodnie z pkt 2 po art. 3 dodaje się art. 3a przewidujący możliwość polecenia pracownikowi samorządowemu wykonywania innej pracy, niż określona w umowie

o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami, w innej jednostce, o której mowa w art. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282), w tej samej lub innej miejscowości, na czas określony do 3 miesięcy. Należy zwrócić uwagę, że przy wykonywaniu tej pracy mogą występować inne czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe, które nie były ujęte w skierowaniu pracownika na wstępne badania lekarskie. Należałoby zatem zobowiązać pracodawcę, na rzecz którego będzie wykonywana praca, do odpowiedniego stosowania art. 229 § 1-1<sup>2</sup> Kodeksu pracy.

3. W pkt 6 dotyczącym art. 15g w lit. b nadaje się nowe brzmienie ust. 11, które nie różni się od brzmienia obecnie obowiązującego przepisu.
4. Zgodnie z ust. 5 dodawanego art. 15gb (pkt 7) obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym może być stosowane do 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Zastrzeżenia budzi dopuszczenie możliwości pogorszenia warunków wynagrodzenia pracowników przez tak długi okres. Prowadzi to w dużej mierze do przerzucenia na pracowników kosztów pogorszenia sytuacji ekonomicznej pracodawcy. Należy przy tym podkreślić, że inspekcja pracy nie będzie miała możliwości zakwestionowania zasadności zawarcia takiego porozumienia (jak i innych przewidzianych w ustawie o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych), o ile tylko będą spełnione przesłanki formalne jego zawarcia, określone w art. 15g ust. 11-15 (do którego odwołuje się ust. 6 art. 15gb).
5. W art. 15gc należałoby przewidzieć ustalanie terminu wykorzystania zaległego urlopu w miarę możliwości po porozumieniu z pracownikiem.
6. Art. 15gd ogranicza wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez pracodawcę (wskazanego w ust. 1 tego przepisu) pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę do dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Przyjęcie tego rozwiązania nie tylko pozbawiłoby pracowników prawa do świadczeń (np. odpraw z tytułu zwolnienia, odpraw emerytalnych) w wysokości określonej np. w układach zbiorowych pracy ale też ustalałoby ich wysokość na poziomie niższym niż ustawowy (w przypadku odpraw przysługujących pracownikom zwalnianym z przyczyn dotyczących pracodawcy).

7. Zastrzeżenia budzi możliwość zawieszenia funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (projektowany art. 15ge ust. 1). Środki z tego funduszu są przeznaczane m. in. dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej, a więc ich przyznanie będzie tym bardziej uzasadnione w przypadku pogorszenia warunków wynagradzania pracowników.

*Z poważaniem,*

Główny Inspektor Pracy

Wiesław Łyszczek

*/-podpisano elektronicznie/*