



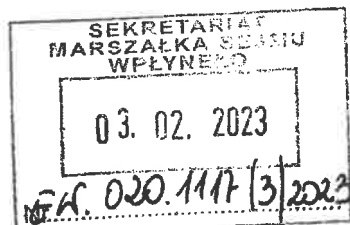
LEWIATAN

Do druku nr 2932

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L. dz. SPS-uP.020.5.6.2023

Data wpływu 03.02.2023r.



Warszawa, 2 lutego 2023 r.
KL/58/20/RL/2023

Pani
Elżbieta Witek
Marszałek Sejmu RP

Pani
Urszula Rusecka
Przewodnicząca Komisji Polityki Społecznej i Rodziny
Sejm RP

*Szanowna Pani Marszałek,
Szanowna Pani Przewodnicząca,*

w nawiązaniu do prowadzonych prac nad rządowym projektem ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 2932), 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”.
- 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.

member of **BUSINESSEUROPE**

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

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



LEWIATAN

- 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. Jak w ich przypadku ustalać okresy delegowania? (art. art. 25c ustawy o delegowaniu pracowników).

Z poważaniem

Maciej Witucki
Prezydent Konfederacji Lewiatan

zał. 1 Uwagi Konfederacji Lewiatan do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 2932)

member of **BUSINESSEUROPE**

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org.

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

Uwagi Konfederacji Lewiatan do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 2932)

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 miesiąca – 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>
-----------	---	---



LEWIATAN

2.	Art. 25	<p>Proponuje nadać się następujące brzmienie:</p> <p>„§ 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony.</p> <p>§ 2. Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2(1) – 2(2), zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.”,</p> <p>b) po § 2 dodaje się § 2(1)–2(2) w brzmieniu:</p> <p>„§ 2(1). Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę, iż umowa o pracę na okres próbny przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.</p> <p>§ (2) W przypadku zatrudnienia:</p> <ol style="list-style-type: none">1) pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy2) kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej lub pracownika zatrudnionego na stanowisku związanym z kierowaniem grupom pracowników;3) zatrudniania pracownika na stanowiskach związanych z koniecznością posiadania szczególnych kwalifikacji zawodowych <p>umowa na okres próbny może być zawarta na okres do 6 miesięcy.</p> <p>„§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest</p>
----	---------	--

member of **BUSINESSEUROPE**

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

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

		<p>możliwe:</p> <p>1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;</p> <p>2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.</p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Proponuje się wydłużyć okres próbny z 3 miesięcy do 6 miesięcy dla szczególnych kategorii pracowników. Postulat ten pojawia się od wielu lat stanowiskach organizacji pracodawców i ma na celu odzwierciedlenie aktualnej sytuacji na rynku pracy kiedy weryfikacja umiejętności, podejścia pracownika wymaga dłuższego okresu.</p>
3.	<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.</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.”;</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) <i>w przypadku, gdy jest to uzasadnione obiektywnymi przyczynami, takimi jak ochrona</i></p>



LEWIATAN

		<p><i>zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz ochrona zdrowia i życia innych osób.</i></p> <p><i>Uzasadnienie:</i></p> <p>Proponuje się dostosowanie przepisu do warunków określonych w dyrektywie 2019/1152. Pkt 29 preambuły</p> <p>„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 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>
--	--	--

member of **BUSINESSEUROPE**

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

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



LEWIATAN

	<p>4. 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>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</p>
--	--	--

member of **BUSINESSEUROPE**

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

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

	<p>c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy</p> <p>d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku</p> <p>e) zasadach dotyczących pracy w godzinach 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 świadzeniach pieniężnych lub rzeczowych,</p>	<p>otrzymuje swój rozkład czasu pracy być obejmujący co najmniej 1 miesiąc.</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>
--	---	--

5.	<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. 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>
6.	<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</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>



LEWIATAN

	<p>odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.</p>	
7.	<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 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>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 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. 391 ust. 1 pkt 1) lit a) oraz ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym). 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, w tym pokrycia kosztów szkoleń, niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub</p>

member of **BUSINESSEUROPE**

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

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

		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.”;
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.	Usunąć. Proponuje się utrzymanie dotychczasowego wieku dziecka, tj. 4 lat. Liczba rodziców opiekujących się dziećmi w wieku do 8 lat jest ogromna, a pracodawcy nie mają jednocześnie możliwości weryfikacji, iż z uprawnienia tego korzysta tylko jeden rodzic.
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 .”;	Odpowiednie stosowanie przepisów dotyczących szczególnej ochrony do pracowników korzystających z urlopu opiekuńczego budzą wątpliwość. Powstaje pytanie od którego dnia pracownik, który złożył wniosek o urlop opiekuńczy będzie objęty szczególną ochroną. Zgodnie z art. 173 ³ § 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.
10.	Wnioski o elastyczną organizację pracy (dodanie art. 188¹ k.p.) „Art. 188 ¹ . § 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.	Proponuje się zmodyfikować brzmienie § 4 i § 6 § 4. Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i



LEWIATAN

<p>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>§ 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>możliwości pracodawcy, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none">– konieczność zapewnienia normalnego toku pracy,– organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika,– <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 ryzyko w kontekście wykonywania pracy w formule zdalnej. Należy mieć na uwadze, iż pracodawca w przypadku</p>
---	--

member of **BUSINESSEUROPE**

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

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



LEWIATAN

<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 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>takiego wniosku będzie zobowiązany do pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej.</p>
<p>11. 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</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>

member of **BUSINESSEUROPE**

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

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



LEWIATAN

<p>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 wejścia w życie niniejszej ustawy.</p>	
<p>Uwaga do art. 41 projektu ustawy</p>	
<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/58/20/RL/2023