

UCHWAŁA
SENATU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

z dnia 15 grudnia 2022 r.

w sprawie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Senat, po rozpatrzeniu uchwalonej przez Sejm na posiedzeniu w dniu 1 grudnia 2022 r. ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, wprowadza do jej tekstu następujące poprawki:

- 1) w art. 1 w pkt 2 w lit. b, w art. 67¹⁹ w § 6 w zdaniu pierwszym wyrazy „4. roku życia” zastępuje się wyrazami „10. roku życia”;
- 2) w art. 1 w pkt 2 w lit. b, w art. 67¹⁹ w § 6 w zdaniu pierwszym wyrazy „a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności” zastępuje się wyrazami „pracownika posiadającego orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności”;
- 3) w art. 1 w pkt 2 w lit. b, w art. 67³³ w § 1 wyrazy „24 dni” zastępuje się wyrazami „30 dni”;
- 4) w art. 21 wyrazy „dwóch miesięcy” zastępuje się wyrazami „trzech miesięcy”.

MARSZAŁEK SENATU

Tomasz GRODZKI

UZASADNIENIE

Senat, po rozpatrzeniu uchwalonej przez Sejm na posiedzeniu w dniu 1 grudnia 2022 r. ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, postanowił wprowadzić do jej tekstu 4 poprawki.

Poprawka nr 1 zmierza do tego, aby pracodawca był obowiązany uwzględnić wniosek o wykonywanie pracy zdalnej pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 10. roku życia. Senat uznał, że przyjęta w ustawie granica ukończenia przez dziecko 4. roku życia jest zbyt niska. Dziecko, które nie ukończyło 10. roku życia, a nie może uczęszczać do szkoły np. z powodu choroby, wymaga stałej opieki rodzica. Zapewnienie wówczas możliwości wykonywania pracy zdalnej jest rozwiązaniem korzystnym zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. Należy pamiętać, że pracodawca nie uwzględni wniosku o pracę zdalną, jeśli nie będzie ona możliwa ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Poprawką nr 2 Senat zobowiązał pracodawcę do uwzględnienia wniosku o wykonywanie pracy zdalnej pracownika posiadającego orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności. Senatorowie uznali, że nie ma żadnego uzasadnienia rozwiązanie, w świetle którego należy uwzględnić wniosek pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, pomijając wniosek pracownika, który sam posiada takie orzeczenie.

Poprawka nr 3 wydłuża, z 24 do 30 dni w roku kalendarzowym, wymiar pracy zdalnej wykonywanej okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Jest to bardzo elastyczna forma wykonywania pracy w formie zdalnej, tak więc wydłużenie jej wymiaru będzie ułatwieniem dla pracownika, a w pewnych sytuacjach – także dla pracodawcy.

Poprawka nr 4 wydłuża, z 2 do 3 miesięcy, termin wejścia w życie przepisów wprowadzających instytucję pracy zdalnej do Kodeksu pracy oraz służby zdalnej do pragmatyk służbowych. Jednym z podstawowych założeń noweli jest zastąpienie pracy zdalnej wprowadzonej jako rozwiązanie czasowe w art. 3 ust. 1 ustawy 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, stałą instytucją prawną. Biorąc pod uwagę, że praca zdalna jest już bardzo szeroko stosowanym rozwiązaniem – przy braku przepisów przejściowych określających wpływ nowego prawa na dotychczasowe stosunki prawne, *vacatio legis* musi być na tyle długie, aby zapewnić stronom stosunku pracy czas na dostosowanie się do nowej regulacji.