

UWAGI W RAMACH UZGODNIEN Z KOMISJĄ WSPÓLNĄ RZĄDU I SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO

Informacja o projekcie:

Tytuł	Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
Autor	Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii
Projekt z dnia	18 maja 2021 r.

Informacje o zgłaszającym uwagi:

Urząd	-----
Organizacja samorządowa	Związek Powiatów Polskich
Osoba do kontaktu	Bernadeta Skóbel
e-mail	biuro@zpp.pl
tel.	18 477 86 00

Uwagi:

Lp.	Część dokumentu, do którego odnosi się uwaga (np. art., nr str., rozdział)	Treść uwagi (propozycja zmian)	Uzasadnienie uwagi	Stanowisko resortu	Odniesienie do stanowiska resortu
1.	Uwaga ogólna	Potrzeba jest większego uelastycznienia proponowanych przepisów.	Chociaż zaprezentowane zmiany są potrzebne, bowiem należy uregulować kwestię dotyczącą pracy zdalnej, to trzeba zauważyć, że przepisy te nie pozostawiają w wielu kwestiach pracodawcom pola do manewru. Stosunek pracy winien być ukształtowany w ten sposób, aby jak najbardziej odpowiadał potrzebom pracodawcy, przy zachowaniu satysfakcji i ochrony pracownika.	Uwaga ogólna (informacyjna)	
2.	Art. 67 ¹⁹ § 5	Pracodawca może uwzględnić wniosek pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie	Proponuje się wprowadzenie fakultatywnego a nie obligatoryjnego, uwzględnienia wniosku o pracę zdalną, złożonego przez pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia. W praktyce, przepis obejmie swoją właściwością bardzo wielu rodziców i opiekunów	Przy wprowadzeniu fakultatywnego uwzględnienia wniosku pracowników których obejmuje obecnie projektowany przepis, taka regulacja mijała by	Podtrzymanie uwagi. Po pierwsze uwaga ma charakter szerszy niż tylko zatrudnienie w administracji samorządowej. Do zadań powiatów należy m.in. aktywizacja zawodowa, proponowane przepisy mogą pogorszyć sytuację osób wychowujących małe dzieci (zwłaszcza kobiet) na rynku pracy. Jakie będą korzyści z w/w uprawnień jeżeli dana osoba będzie miała problemy ze znalezieniem zatrudnienia.

		<p>jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj wykonywanej pracy przez pracownika.</p>	<p>prawnych, w tym wielu pracowników samorządowych. W praktyce realizacja przepisu może sprawić, że szczególnie tam gdzie większość pracowników stanowią kobiety (choć przepis nie wyklucza korzystania z niego przez obydwój rodziców na raz), potrzeby pracodawcy zostaną narażone na szwank, bowiem może okazać się, że znaczna część pracowników wykonuje swoje zadania wyłącznie zdalnie. Pracodawca winien mieć pełną swobodę przy planowaniu jak i rozdziale pracy w swoim zakładzie. Podkreślić trzeba, że nie wszyscy pracownicy mają predyspozycje do tego, aby pracować zdalnie i potrafią tak zorganizować swój czas pracy w miejscu zamieszkania, aby jakość ich pracy nie uległa pogorszeniu się. W szerszej perspektywie, należy zauważyć, że pracodawcy, po wejściu w życie nowelizacji, będą mogli mieć opory przed zatrudnianiem kobiet wychowujących dzieci, w szczególności samotnych matek. Co z kolei może wpłynąć na dyskryminację tej grupy społecznej na rynku pracy.</p>	<p>się z celem. W praktyce bowiem nie różniła by się od regulacji wprowadzonej w art. 67¹⁹ tj. zasad ogólnych uzgadniania pracy zdalnej. Pomijając powyższe nie wydaje się także, aby w przypadku pracy administracyjno-biurowej (a taka dominuje u pracowników samorządowych) wykonywanie pracy zdalnej przez pracowników wychowujących dziecko do lat 4 mogło narazić na szwank potrzeby pracodawcy. Trudno bowiem zakładać, iż każdy pracownik wychowujący dziecko do lat 4 z opcji pracy zdalnej skorzysta (z uwagi choćby na brak warunków do świadczenia takiej pracy poza urzędem czy też preferencji dla wykonywania swoich obowiązków w formie tradycyjnej).</p>	<p>Projektodawcy zupełnie pomijają fakt, że pracodawca po to zatrudnia pracowników żeby osiągnąć określone cele (gospodarczy w przypadku przedsiębiorcy, związany z zabezpieczeniem usług publicznych – w przypadku administracji publicznej). Koszt i ryzyko zatrudnienia ponosi pracodawca zatem powinien mieć prawo takiego kształtowania sposobu wykonywania pracy – w racjonalnych granicach ustalonych przez ustawodawcę – by cel ten osiągnąć.</p>
--	--	---	--	--	---

				<p>Ponadto, należy pamiętać iż praca zdalna może być wykonywana także częściowo (co umożliwia np. tworzenie grafiku obecności poszczególnych pracowników w urzędzie). Zatem nie jest dziś możliwe jednoznaczne przesądzenia jaka część ww. pracowników skorzysta z prawa do złożenia wniosku o pracę zdalną. Jeśli jednak faktycznie zdarzyłaby się sytuacja, w której w wyniku uwzględnienia wszystkich wniosków pracowników wychowujących dzieci do lat 4, mogłaby nastąpić istotna dezorganizacja pracy urzędu, wówczas pracodawca może odmówić uwzględnienia tych wniosków powołując się na przesłankę organizacji pracy lub rodzaju pracy</p>	
--	--	--	--	--	--

				wykonywanej przez pracownika.	
3.	Art. 67 ²⁴ §1 pkt 2	Wykreślić koszty energii elektrycznej. Koszty łączy telekomunikacyjnych powinny być pokrywane tylko w przypadku gdy pracodawca sam nie dostarcza i nie opłaca takiego sprzętu (np. telefon i modem służbowy).	<p>Koszty energii elektrycznej powinny być kosztem fakultatywnym i ewentualnie wynikać z porozumienia/regulaminu/polecenia. Należy zauważyć, że w przypadku pracy zdalnej pracownik również odnosi korzyści – nie pokrywa chociażby kosztów dotarcia do pracy. Taki zapis tylko zniechęci pracodawców do korzystania z pracy zdalnej.</p> <p>Wylizanie kosztów energii elektrycznej może być problematyczne, zwłaszcza jeżeli pracownik nie mieszka sam i ma możliwość korzystania z różnych taryf.</p> <p>Nie ma uzasadnienia dla pokrywania przez pracodawcę kosztów łączy telekomunikacyjnych (np. prywatnego tel. pracownika), jeżeli pracodawca dostarczy i będzie pokrywał koszty korzystania ze sprzętu służbowego.</p>	Praca zdalna co do zasady odbywa się przy wykorzystaniu energii elektrycznej oraz dostępu do łączy telekomunikacyjnych. Nieuzasadnionym jest przerzucanie ciężaru ponoszenia tych kosztów na pracownika. Zgodnie z projektowanymi przepisami szczegółowe zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów związanych z pracą zdalną powinny mieć miejsce w porozumieniu ze związkami zawodowymi lub regulaminie (ew. w porozumieniu z pracownikiem lub w poleceniu). Pracodawca będzie pokrywał koszty związane z dostępem do łączy telekomunikacyjnych tylko w sytuacji kiedy pracownik nie będzie korzystał ze służbowego dostępu.	<p>Pracownik nie ponosi innych kosztów związanych chociażby z transportem do pracy.</p> <p>Nadmierna kazuistyka prawa i obciążenie pracodawcy rozliczaniem tego rodzaju kosztów skutecznie zniechęci do stosowania pracy zdalnej.</p> <p>Odnosnie fragmentu „Pracodawca będzie pokrywał koszty związane z dostępem do łączy telekomunikacyjnych tylko w sytuacji kiedy pracownik nie będzie korzystał ze służbowego dostępu.” – z literalnego brzmienia przepisu to nie wynika.</p>

4.	Art. 67 ²⁴ §5	Skreślić	Wystarczający jest zapis w §4. Należy dążyć do uelastycznienia przepisów a nie wprowadzać zbędną kazuistykę.	Przepis powinien zawierać wskazówki umożliwiające w sposób jednolity określić zasad ustalania ekwiwalentu albo ryczałtu.	Podtrzymanie uwagi. Zgodnie z opiniowanym przepisem „Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego na potrzeby pracodawcy materiału i jego ceny rynkowe, a także normy zużycia dotyczące pozostałych kosztów bezpośrednio związanych z pracą zdalną, w tym w szczególności normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty dostępu do łączny telekomunikacyjnych.”. Proponowany przepis na pewno nie gwarantuje jednolitości w ustaleniu zasad ustalenia ekwiwalentu albo ryczałtu. Wbrew odpowiedzi na uwagę, nie są to wskazówki a przepis który pracodawca będzie musiał bezwzględnie stosować. W praktyce na wypadek kontroli czy PiP czy skarbowej pracodawca będzie musiał gromadzić dokumenty potwierdzające wskazane w przepisie elementy, które przecież są zmienne w czasie. Zwracamy uwagę, że możliwą alternatywą jest określenie maksymalnej wysokości ryczałtu czy ekwiwalentu np. tak jak ma to miejsce w przypadku podróży służbowych i ekwiwalentu, zastosowanie wyższych wymagałoby uzasadnienia.
5.	Art. 67 ²⁵	Przepis nieprecyzyjny, naraża pracodawcę na ponoszenie odpowiedzialności skarbowej.	W przepisie projektodawca posługuje się nieużywanym wcześniej pojęciem „kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej”. Przepis ten w szczególności nie koresponduje z art. 67 ²⁴ §1. Ponadto z literalnego brzmienia wynika, że ze zwolnienia nie będzie korzystał wypłacony ekwiwalent i ryczałt.	Przepis zostanie przeredagowany	Przed opiniowaniem projektu przez KWRiST prosimy o przekazanie nowej wersji przepisów.
6.	Art. 67 ²⁶	Skreślić – przepis zbędny	Obowiązek ochrony danych przekazywanych pracownikowi, w szczególności danych osobowych, wynika z odrębnych przepisów. Z	Przepis stanowi dodatkową normę ochronną dla pracownika.	W takim razie wnosimy o przeredagowanie przepisu w taki sposób żeby nie wynikał z niego obowiązek tworzenia specjalnej dokumentacji i oświadczeń tylko na potrzeby pracy zdalnej. Być może stosowny

			reguły nie tworzy się osobnych specjalnych regulacji na potrzeby pracy zdalnej ale określa się tego typu kwestie w poszczególnych wewnętrznych dokumentach, które regulują organizację pracy. Przykładowo nie ma praktyki tworzenia osobnych polityk bezpieczeństwa dla pracowników pracujących zdalnie i stacjonarnie.	Konieczność zawarcia takiego przepisu potwierdził Urząd Ochrony Danych Osobowych.	przepis powinien znaleźć się w części ogólnej KP. Zwracamy uwagę, że obowiązek ochrony danych osobowych dotyczy również przypadków gdy pracownik pracujący stacjonarnie wykorzystuje sprzęt przenośny np. w trakcie podróży służbowych i nie ma z tego powodu specjalnych regulacji w KP. Na marginesie zwracamy uwagę, że tworzenie przepisów o pracy zdalnej nie powinno polegać na bezrefleksyjnym przepisaniu przepisów dotyczących telepracy i zmiany zwrotu telepraca na praca zdalna.
7.	Art. 67 ²⁶	Skreślić – przepis jest zbędny	Nie powinno regulować się prawem kwestii oczywistych, zasady wykonywania pracy zdalnej i dokumenty w tym zakresie już zostały wskazane w art. Art. 67 ²⁰ . Sama konstrukcja przepisu jest redakcyjnie nieprawidłowa – fragment „przekazują niezbędne informacje do wzajemnego porozumienia się” to pleonazm.	Uwaga do rozważenia.	Przed kolejnym posiedzeniem Zespołu prosimy o jednoznaczną odpowiedź w tym zakresie. W przypadku nieuwzględnienia uwagi prosimy o uzasadnienie.
8.	Art. 67 ²⁸ §1	W przepisie zapomniano o pracownikach pracujących w systemie zadaniowego czasu pracy, gdzie nie ustala się godzin pracy.	Kontrola nie ma na celu wyłącznie sprawdzenia czy pracownik pracuje w godzinach pracy ale np. czy prawidłowo zabezpiecza sprzęt przed dostępem osób nieupoważnionych. Literalne brzmienie przepisu utrudnia kontrolę pracowników pracujących w systemie zadaniowego czasu pracy.	Przepis nie ma wpływu na wykonywanie pracy w ramach zadaniowego systemu czasu pracy	Nie tego dotyczyła uwaga. Uwaga dotyczyła możliwości kontroli pracownika wykonującego pracę zadaniowo. W takim przypadku pracownik nie ma ustalonych godzin pracy, a zgodnie z brzmieniem przepisu kontrola może być wykonywana „w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika”. Spójnik i oznacza, że oba warunki muszą być spełnione łącznie.
9.	Art. 67 ²⁸ §2	Brzmienie przepisu należy uelastyczyć np. poprzez wskazanie, że czynności kontrolne należy wykonywać z poszanowaniem prywatności oraz w miarę możliwości w	Wiele osób – zwłaszcza w miastach – mieszka w 2-pokojowych mieszkaniach, gdzie pomieszczenia pełnią różne funkcje. Zdajemy sobie sprawę, że jest to w dużej mierze powielenie obowiązującej regulacji dot. telepracy niemniej jednak autorzy projektu powinni zastanowić się dlaczego dotychczas telepraca nie	Uwaga nie do przyjęcia	Treść odpowiedzi na uwagę również jest nie do przyjęcia. Prosimy o uzasadnienie odpowiedzi odnosząc się do konkretnego stanu faktycznego przedstawionego w uzasadnieniu uwagi. Zwracamy uwagę, że konsultacje i uzgodnienia mają na celu wypracowanie jak najlepszego prawa.

		sposób nie utrudniający korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.	była powszechnie wykorzystywana i jakie ograniczenia w tym zakresie dostrzegali pracodawcy.		
10.	Art. 67 ³¹ § 3	Skreślenie proponowanego przepisu.	Nie ma potrzeby, aby pracownik administracyjno–biurowy, opisany w art. 237 ³ § 2 ² przed dopuszczeniem do pracy w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę, musiał przechodzić przeszkolenie w zakresie BHP, jeżeli pracownik ten wykonuje pracę zdalną. Należy zauważyć, że w takim wypadku nie następuje zwiększenie zagrożenia dla pracownika, a jego uprzednie przeszkolenie pozostaje aktualne.	Przepis, o którym mowa dotyczy szkoleń okresowych, zgodnie z którym pracownicy pracujący zdalnie nie będą podlegać zwolnieniom z tych szkoleń – jest to spowodowane ograniczonymi możliwościami kontroli oraz wpływania na zachowania pracownika podczas wykonywania przez niego pracy zdalnej, a szkolenia są narzędziem mającym na celu propagowanie właściwych postaw i dbania o bezpieczeństwo podczas pracy.	Przyjmujemy odpowiedź.
11.	Art. 67 ³¹ § 5 – 7	Skreślić	§5 i 6 mogą skutecznie zniechęcić pracodawców do stosowania pracy zdalnej. Kwestie związane z zapewnieniem właściwej organizacji stanowiska pracy są omawiane na szkoleniach BHP.	§5 odnosi się do oceny ryzyka zawodowego – do której wykonania zobligowany jest każdy pracodawca niezależnie od	Podtrzymanie uwagi. Przepis wprowadza nadmierną kazuistykę w stosunku do ogólnych przepisów BHP, może skutecznie zniechęcić do stosowania pracy zdalnej.

			Natomiast §7 będzie czystą fikcją, ponadto nie jest jasne czy pracodawca będzie uprawniony do kwestionowania oświadczenia pracownika np. w toku kontroli.	stanowiska pracy na którym zatrudnia pracownika czy profilu prowadzonej działalności. Przepis wskazuje na możliwość stosowania uniwersalnej oceny ryzyka zawodowego w odniesieniu do grup stanowisk pracy zdalnej, czyli ma na celu ułatwienie spełnienia podstawowego obowiązku pracodawcy w zakresie bhp; § 6 i § 7 stanowią natomiast zobowiązanie dla pracownika do właściwego przygotowania stanowiska pracy – nie ma zatem uzasadnienia do skreślenia projektowanych przepisów.	
12.	Art. 67 ³³ §1	Zwiększyć do 52 dni	Wskazana propozycja umożliwi wykonywanie pracy zdalnej w formule uproszczonej np. 1 dzień w tygodniu lub skumulowany w przypadku gdy pracownik będzie miał taką potrzebę np. spowodowaną jakąś nagłą sytuacją życiową.	Propozycja do rozważenia (do dyskusji)	Przed kolejnym posiedzeniem Zespołu prosimy o jednoznaczną odpowiedź w tym zakresie. W przypadku nieuwzględnienia uwagi prosimy o uzasadnienie.

13.	Art. 67 ³³ §2	Skreślić – przepis zbędny	Pracodawca powinien mieć swobodę w tym zakresie, tymczasem słowo „powinien” w prawie traktowane jest jak zobowiązanie.	Uwaga do rozważenia	Przed kolejnym posiedzeniem Zespołu prosimy o jednoznaczną odpowiedź w tym zakresie. W przypadku nieuwzględnienia uwagi prosimy o uzasadnienie.
14.	Regulacja w przepisach podatkowych	Brakuje regulacji dotyczących zasad obliczania kosztu uzyskania przychodu w przypadku częściowego wykonywania pracy zdalnej w przypadku gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania podatnika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy.		Kwestia ta była konsultowana z Ministerstwem Finansów. Uwaga nieuwzględniona	Nie jest to odpowiedzią na zgłoszoną uwagę. Praktyka organów podatkowych, w tym wydawanie interpretacji podatkowych w sprawach na styku dowodzi, że MF nie dba należyście o jakość prawa podatkowego i jego spójności z prawem pracy.