

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	
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.		
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 jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj wykonywanej pracy przez pracownika.	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		

			<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 oboje 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>		
3.	Art. 67 ²⁴ §1 pkt 2	<p>Wykreślić koszty energii elektrycznej. Koszty łączu telekomunikacyjnych powinny być pokrywane tylko w przypadku gdy pracodawca sam nie dostarcza i nie opłaca takiego sprzętu (np. telefon i modem służbowy).</p>	<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.</p>		

			<p>Taki zapis tylko zniechęci pracodawców do korzystania z pracy zdalnej.</p> <p>Wyliczanie kosztu 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 łączności telekomunikacyjnych (np. prywatnego tel. pracownika), jeżeli pracodawca dostarczy i będzie pokrywał koszty korzystania ze sprzętu służbowego.</p>		
4.	Art. 67 ²⁴ §5	Skreślić	Wystarczający jest zapis w §4. Należy dążyć do uelastycznienia przepisów a nie wprowadzać zbędną kazuistykę.		
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.		
6.	Art. 67 ²⁶	Skreślić – przepis zbędny	Obowiązek ochrony danych przekazywanych pracownikowi, w szczególności danych osobowych, wynika z odrębnych przepisów. Z 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.		
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.		
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.		
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 sposób nie utrudniający korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.	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 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 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.		
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. Natomiast §7 będzie czystą fikcją, ponadto nie jest jasne czy pracodawca będzie uprawniony do kwestionowania oświadczenia pracownika np. w toku kontroli.		
12.	Art. 67 ³³ §1	Zwiększyć do 52 dni	Wskazana propozycja umożliwi wykonywanie pracy zdalnej w formule uproszczonej np. w dzień w tygodniu lub skumulowany w przypadku gdy pracownik będzie miał taką potrzebę np. spowodowaną jakąś nagłą sytuacją życiową.		
13.	Art. 67 ³³ §2	Skreślić – przepis zbędny	Pracodawca powinien mieć swobodę w tym zakresie, tymczasem słowo „powinien” w prawie traktowane jest jak zobowiązanie.		
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.			
--	--	--	--	--	--