

Warszawa, dn. 15 kwietnia 2021 r.

**Szanowna Pani**  
**Iwona Michałek**  
Sekretarz Stanu  
Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

Szanowna Pani Minister,

W imieniu Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce (AmCham) oraz jej firm członkowskich, pragniemy podziękować za prowadzenie inicjatywy związanej z pracami legislacyjnymi nad wprowadzeniem do Kodeksu Pracy przepisów dot. pracy zdalnej, które są bardzo oczekiwane przez rynek pracy szczególnie w dzisiejszych trudnych czasach pandemii COVID-19 oraz postępującej cyfryzacji pracy.

Popieramy kierunek zaprojektowanych przepisów przez Ministerstwo oraz doceniamy ich elastyczność, niemniej pragniemy przedstawić nasze propozycje zmian do projektu ustawy, celem wypracowania jak najkorzystniejszych rozwiązań dla sprawnego funkcjonowania i rozwoju rynku pracy z punktu widzenia pracodawców jak i pracowników szeroko korzystających z tej formy pracy.

#### Propozycje zmian AmCham

- **Art. 67<sup>18</sup>** Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu ~~ustalonym przez pracownika i pracodawcę~~ **wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą**, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).

**Definicja pracy zdalnej** – obecna propozycja rodzi szereg wątpliwości. Proponujemy doprecyzowanie definicji, poprzez dodanie w *miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą*, zamiast w miejscu ustalonym przez pracownika i pracodawcę.

- **Art. 67<sup>19</sup> § 3 – po podpunkcie 2)**

Art. 67<sup>19</sup>. § 1. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić:

- 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo
- 2) w trakcie zatrudnienia.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2, uzgodnienie może być dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej. Przepisu art. 29 § 4 nie stosuje się.

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2, praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:

- 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, lub
- 2) gdy jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe.

~~– jeżeli pracownik złoży uprzednio w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.~~

**– chyba, że pracownik złoży w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, że nie posiada warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej.”**

**Zamiast zapisu „- jeżeli pracownik złoży uprzednio w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej”**

**Propozycja: „chyba, że pracownik złoży w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, że nie posiada warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej.”**

**Uzasadnienie:** § 3 stosuje się w nadzwyczajnych przypadkach i stanach kiedy pracodawca musi reagować bardzo szybko i ma wtedy prawo do skierowania pracownika do pracy zdalnej. Nadmiernym wydaje się żądanie przedstawienia oświadczeń o warunkach lokalowych i technicznych wcześniej, bez zaistnienia tych nadzwyczajnych stanów bo to rodziłoby również konieczność aktualizacji tych oświadczeń przez pracowników i zbierania ich przez pracodawcę przez bliżej nieokreślony okres. Wydaje się, rozwiązanie powinno polegać raczej na składaniu oświadczenia przez pracownika wtedy kiedy pracodawca go potrzebuje i wskazaniu, że nie ma możliwości lokalowych i technicznych. W ten sposób pracodawca minimalizuje zbierane dane o pracownikach tylko do oświadczeń składanych w przypadku zajścia okoliczności wymienionych w §3.

- **Art. 67<sup>24</sup> § 4.** Ekwiwalent, o którym mowa w § 3 **lub koszty bezpośrednie o których mowa w § 1 pkt 3)**, mogą być zastąpione ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.

Propozycja zmiany: dodanie możliwości zastąpienia kosztów bezpośrednich (§ 1 pkt 3) ryczałtem - związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, w tym w szczególności koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także koszty energii elektrycznej oraz dostępu do łączy telekomunikacyjnych.

**Uzasadnienie:** Brak możliwości zastosowania ryczałtu w sytuacji, gdy pracownik korzysta ze sprzętu pracodawcy. Konieczność liczenia przez pracodawców liczenia kosztów bezpośrednich dla każdego z pracowników posługujących się sprzętem pracodawcy.

- **Art. 67<sup>25</sup>** Dostarczenie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy i niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej oraz pokrycie kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika i ryczał, nie stanowi przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1426, 1428, 1565, 2123, 2255 oraz z 2021 r. poz. 255, 1065, 1106, 1492, 1798, 2020, 2122, 2123 oraz 2127).

**Propozycja zmiany:** Zwolnienie ryczałtu i ekwiwalentu ze świadczeń publiczno-prawnych, które są także formą zwrotu kosztów poniesionych przez pracownika.

- **Art. 67<sup>19</sup> § 4**

Propozycja zmiany: przedłużenie terminu na odmowę uwzględnienia wniosku pracownika wychowującego dziecko do lat 4 do tygodnia (z proponowanego 5 dniowego terminu od dnia złożenia wniosku). Termin 5 dni jest zbyt krótki.

- **Art. 67<sup>20</sup> § 6 ust. 5) w związku z art. 22<sup>3</sup> kodeksu pracy**

Praca zdalna to nowy sposób organizacji pracy, wymagający zastosowania zdalnych form kontroli pracy, ale także ochrony biznesu pracodawcy. W tym celu regulacja art. 22<sup>3</sup> kp powinna być zmieniona i umożliwić pracodawcy nie tylko stosowanie monitoringu służbowej poczty elektronicznej w ograniczonych celach w niej wskazanych, ale również w zakresie niezbędnym do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (czyli podobnie jak przy monitoringu wizyjnym).

Wobec zdalnej pracy pracodawca, w szczególności powinien mieć jednoznaczną możliwość ochrony informacji poufnych, które są bardziej narażone na utratę przy takiej formie pracy poza siedzibą pracodawcy.

### Proponowane brzmienie art. 22<sup>3</sup> kp

Par.1 „Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy lub zapewnienie właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy lub do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca może wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika (monitoring poczty elektronicznej).

- **Art. 67<sup>31</sup>. § 1** Pracodawca realizuje w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, obowiązki określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem.
  - 1) obowiązku określonego w art. 212 pkt 1, 2, 3, 4 i 5;
  - 2) obowiązków określonych w rozdziale III tego działu;
  - 3) obowiązku określonego w art. 233.

Propozycja zmiany: Wyłączenia powinny obejmować również art. 212 pkt 2, 3 i 5 poza proponowanym wyłączeniem dot. art. 212 pkt 1 i 4.

**Uzasadnienie:** **Art. 67<sup>31</sup>. § 1** określa jakie obowiązki pracodawcy z zakresu BHP w dziale dziesiątym KP są wyłączone do stosowania w zakresie pracy zdalnej, jednakże naszym zdaniem ten katalog jest zbyt wąski. Wyłączenia powinny obejmować również art. 212 pkt 2, 3 i 5 poza proponowanym wyłączeniem dot. art. 212 pkt 1 i 4.

W przypadku pracy zdalnej pracodawca również nie ma wpływu na kwestie opisane w Rozdziale IV (maszyny i inne urządzenia techniczne) i V (czynniki i procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenia dla zdrowia lub życia) działu dziesiątego KP. Brak takiego wyłączenia powoduje, że pracodawca odpowiada za zakres wymienionych w tych rozdziałach, choć w rzeczywistości ma ograniczone możliwości kontroli i nadzoru w tym zakresie.

- **Art. 67<sup>31</sup>. § 9** W razie wypadku przy pracy zdalnej art. 234 § 1 oraz przepisy wydane na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 stosuje się odpowiednio, **z wyłączeniem obowiązku zapewnienia udzielenia pierwszej pomocy osobom poszkodowanym w wypadku, zabezpieczenia miejsca wypadku ze względu na miejsce wykonywania pracy zdalnej**

**Uzasadnienie:** konieczna jest modyfikacja § 9, poprzez wyłączenie stosowania przepisu 234 par. 1, co najmniej we wskazanym zakresie: obowiązku zapewnienia udzielenia pierwszej pomocy osobom poszkodowanym w wypadku, zabezpieczenia miejsca wypadku ze względu na miejsce wykonywania pracy zdalnej. W przypadku pracy zdalnej pracodawca nie ma możliwości wywiązania się z ww. obowiązków.

- **Art. 67<sup>31</sup>. § 10** Zgłoszenie pracodawcy wypadku przy pracy zdalnej oznacza wyrażenie przez pracownika zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku. Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej w terminie uzgodnionym przez pracownika i pracodawcę. Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości. **W przypadku braku współpracy pracownika z pracodawcą lub w przypadku sprzeciwu innych osób do dokonania obowiązków pracodawcy w zakresie ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy zdalnej, pracodawca może nie uznać wypadku za wypadek przy pracy.**

**Uzasadnienie:** § 10 powinien zostać uzupełniony o proponowany zapis, ponieważ taka odmowa współdziałania może ewidentnie wynikać z tego, iż wypadek nie miał związku z wykonywaną pracą. Ponadto § 10 pomija sytuację, w której zgłoszenia wypadku dokonuje świadek a nie pracownik (np. w przypadku wypadków ciężkich). Wówczas nie działa domniemanie wyrażenia zgody pracownika na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku przez co wykonanie obowiązków pracodawcy jest w całości niemożliwe.

- **Art. 6** Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ~~odwołania stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku odwołania tego stanu na całym obszarze RP, a w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego ogłoszonego z powodu COVID-19 – w przypadku odwołania tego stanu na całym obszarze RP~~ **opublikowania**.

**Uzasadnienie:** Wyłącznie stosowania tej ustawy w okresie epidemii jest niezrozumiałe zwłaszcza w sytuacji w której zawiera ona specjalne przepisy dotyczące możliwości polecenia pracy zdalnej w okresie epidemii (Art. 67<sup>19</sup>. § 3 pkt 1.) To właśnie w czasie epidemii pracodawcy i pracownicy wykorzystują formę pracy zdalnej w największym zakresie i oczekują uregulowania zasad tej pracy, zwłaszcza w obszarze wypłaty ekwiwalentu, kwestii BHP czy wypadków przy pracy. Proponujemy, aby przepisy weszły w życie 3 miesiące od ich ogłoszenia.

Wyrażamy głęboką nadzieję na wdrożenie zaprezentowanych postulatów oraz na możliwość dalszego dialogu i współpracy z Panią Minister w pracach nad przepisami dot. pracy zdalnej i pragniemy zadeklarować gotowość po stronie AmCham, służąc głosem eksperckim naszych firm członkowskich. Z przyjemnością spotkamy się z Panią Minister oraz ekspertami Ministerstwa, aby odpowiedzieć na Państwa pytania oraz udzielić wyjaśnień. Pozostajemy do dyspozycji Pani Minister.

Z wyrazami szacunku,



Tony Housh

Prezes Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce